Gouvernement du Québec
**Conseil du statut de la femme**

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME
3100 | 01 | 04 G

# MÉMOIRE DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME À LA COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL

Texte mis en forme par:

Renée Carpentier
Francine Lepage
Micheline Boivin

à partir de documents produits au Conseil du statut de la femme.

1984-11-29

Québec:
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec, G1R 5J7

Montréal:
1255, place Philippe,
Suite 708,
Montréal H3B 3G1

Dépôt légal: 4ème trimestre 1984
ISBN: 20550-12674-2
Bibliothèque nationale du Québec

TABLE DES MATIÈRES


INTRODUCTION

CHAPITRE 1 - LES FEMMES ET LE TRAVAIL 5

A) La participation des femmes au marché du travail 5

B) La situation des travailleuses au foyer 10

CHAPITRE 2 - L'EGALITE D'ACCES AU TRAVAIL REMUMERE 15

A) Etat de la situation 15

B) L'accès au marché du travail par la reconnaissance du droit à la formation 17

C) La mise en place de programmes d'accès à l'égalité 27

D) Les services de garde comme condition d'accès des femmes au travail rémunéré 33

CHAPITRE 3 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL 41

I - Les travailleuses et la loi 126 41

A) Les travailleuses exclues de la Loi sur les normes minimales 43

B) Le salaire prévu par la loi: 45

1) Taux général 45

2) Les exceptions: 45

- les salariés/es à pourboire 46

- les domestiques résidentes 49

3) Le salaire au rendement et le travail industriel à domicile 51

C) Sécurité d'emploi, licenciement/recours 54

D) Congé de maternité et droits parentaux 64

E) La durée du travail: 71

1) Les dispositions générales prévues par la loi 71

2) La situation des travailleuses à temps partiel 75

F) Autres dispositions: 82

1) Les vacances annuelles 82

2) Les congés de maladie 82

3) L'article 85 83

II - Les travailleuses et la santé au travail 84

A) Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite: 84

1) Le refus de travailler et la condition de grossesse 84

2) Le maintien et le cumul des droits et avantages liés à l'emploi 86

3) Le retrait préventif et l'emploi 88

4) L'information sur les dispositions législatives et les recours possibles 89

5) Autres problèmes 91

B) Les nouvelles technologies et la santé des femmes 93

C) Les accidentés/es du travail 94

III - La discrimination dans les avantages sociaux 99

A) Etat de la situation 99

B) Interdiction de toute forme de discrimination 101

C) Pourquoi rejeter toute forme de discrimination selon le sexe, y compris celle découlant de l'application de calculs actuariels? 102

CHAPITRE 4 - L'ENTREPRISE ET LA GESTION 113

A) Les changements technologiques

CHAPITRE 5 - LE DROIT D'ASSOCIATION 119

A) Le droit d'association: un droit toujours nécessaire: 119

1) Un brin d'histoire 119

2) Les avantages de la syndicalisation 124

B) Les obstacles légaux à la syndicalisation: 127

1) Le statut de salarié/e au sens du Code du travail 128

2) La syndicalisation par entreprise 130

3) Le découpage de l'unité d'accréditation 131

4) Les lenteurs des procédures et les possibilités d'échappatoires 132

C) Les modifications suggérées au Code du travail: 135

1) L'élargissement de la définition de la personne syndicable 135

2) Le non-fractionnement de l'unité de travail 136

3) Des procédures d'accréditation rapides et sûres 137

4) L'accréditation des petits établissements et des unités de travail peu nombreuses 138

5) La négociation de bonne foi 141

CONCLUSION 145

ANNEXES

1. Liste des recommandations 157

2. Liste des documents du C.S.F. ayant servi à la préparation de ce mémoire 187

## INTRODUCTION

Depuis sa fondation, le Conseil du statut de la femme se préoccupe des problèmes vécus par les femmes au regard de leur participation au marché du travail. A maintes reprises, nous sommes intervenues pour réclamer de nouvelles lois ou suggérer des ajouts et des modifications aux lois du travail. C'est donc avec joie que nous avons acceuilli la mise sur pied de la Commission consultative sur le travail, y voyant l'occasion d'obtenir enfin une législation mieux adaptée aux besoins de toutes et de tous.

Nous souscrivons à l'idée largement répandue selon laquelle la présente législation du travail est devenue un domaine impénétrable, sauf pour les initiés/es. S'il apparaît nécessaire de procéder sans plus tarder à sa refonte, nous espérons que l'on cherchera dans cette opération à faire de la législation du travail un tout cohérent de même qu'un outil accessible à un plus grand nombre de personnes.

Nous voulons de plus saisir cette occasion pour rappeler au Gouvernement, aux commissaires ainsi qu'aux partenaires sociaux impliqués dans la consultation que les femmes sont concernées au premier titre par la législation du travail et que sa réforme doit donc tenir compte de leur situation.

L'atteinte de l'autonomie économique pour les femmes constitue selon nous un objectif essentiel pour elles, voire même pour l'ensemble de la collectivité, et, pour nombre d'entre elles, l'exercice d'un emploi représente un moyen privilégié dans cette voie. Cependant, même si les femmes sont présentes sur le marché du travail depuis les débuts de l'industrialisation, l'accès

à l'emploi leur est encore difficile, elles demeurent souvent enfermées dans des ghettos d'emploi, plusieurs sont victimes de discrimination salariale, les conditions de travail d'un bon nombre sont déplorables et, enfin, le travail rémunéré de certaines échappe même à l'application des lois du travail et à toute comptabilisation.

Les femmes étant peu syndiquées, les lois minimales et celles assurant les droits fondamentaux sont d'une importance capitale pour elles. De même, en est-il des dispositions du Code du travail qui, théoriquement, doit garantir le droit d'association et favoriser l'accès à la syndicalisation.

Mais, le travail des femmes ne s'est jamais résumé et ne se résume pas encore aujourd'hui aux seules apports dans la sphère marchande. Même en emploi, les femmes demeurent les principales responsables des tâches familiales.

Les lois du travail ont été concues à une époque où l'homme était le principal pourvoyeur de la famille, les femmes se retirant du marché du travail avec le mariage ou la venue des enfants. Devant la nouvelle réalité du travail des jeunes mères, ces lois ont commencé à s'adapter. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour que les travailleuses et les travailleurs puissent concilier de façon satisfaisante emploi et responsabilités parentales.

Au moment où l'on s'apprête à examiner l'ensemble des lois concernant le travail, il nous apparaît opportun que l'on s'interroge également sur le sort réservé aux femmes qui consacrent ou ont consacré tout leur effort de travail à l'entretien et à la reproduction de la

force de travail. Le seul travail reconnu dans notre société étant le travail rémunéré, le réseau de la protection sociale s'étant tissé en partie autour de la participation au marché du travail, ces travailleuses au foyer se retrouvent souvent sans sécurité financière propre, les droits qui leur sont reconnus étant souvent des droits dérivés de leur conjoint-travailleur.

Partant d'une conception large du travail, le premier chapitre de ce mémoire traitera de la participation des femmes au marché du travail, puis de la situation des femmes travaillant essentiellement au foyer au service de leur famille.

La question de l'égalité d'accès au travail rémunéré fera l'objet du deuxième chapitre. Après un état de la situation, on parlera du droit à la formation, des programmes d'accès à l'égalité et des services de garde.

Le troisième chapitre sera consacré à l'étude des conditions de travail des femmes. La Loi sur les normes minimales du travail, la question de la santé au travail et la discrimination dans les avantages sociaux seront tour à tour traitées.

Le sujet des changements technologiques sera abordé au chapitre quatre sous le thème de l'entreprise et la gestion.

Enfin, au dernier chapitre, nous traiterons du Code du travail et du droit d'association.

## CHAPITRE 1

## LES FEMMES ET LE TRAVAIL

Dans ce chapitre, nous traiterons d'abord de la participation des femmes au marché du travail. En second lieu, nous ferons état de la situation des travailleuses au foyer.

### A) La participation des femmes au marché du travail

Les statistiques de 1982[1] montrent qu'au Québec 45,9% des Québécoises de 15 ans et plus participent à la main-d'oeuvre. Le taux global de participation des femmes à la main-d'oeuvre est donc passé de 33,9% qu'il était en 1971 à 42,1% en 1977 pour atteindre 45,9% en 1982. Signalons en outre que l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine représente 39,5% de la main-d'oeuvre totale (taux de féminité). Si on compare ces chiffres avec ceux enregistrés en 1971, on note une évolution certaine puisque le taux de féminité a enregistré une augmentation de plus de 6 points de pourcentage depuis cette date, passant de 33,3% à 39,5%.

En outre, c'est surtout aux travailleuses âgées entre 25 et 44 ans qu'il faut attribuer les augmentations enregistrées au cours de cette dernière décennie.

Bien que le taux global de participation des québécoises se chiffre aujourd'hui à près de 50%, il ne faut pas croire pour autant qu'une femme sur deux occupe un emploi rémunéré à temps plein. Tout d'abord parce que, lorsqu'on parle de main-d'oeuvre, on inclut autant les personnes en emploi que celles qui sont en recherche d'emploi. Aussi, si on excluait ces dernières pour ne retenir que la main-d'oeuvre en emploi, le taux passe-

rait de 45,9% à 39,5%. En 1982, au Québec, c'est donc dans une proportion de 39.5% que les femmes occupaient un emploi rémunéré.

D'autre part, dans la main-d'oeuvre en emploi, on ne comptabilise pas que les emplois à temps plein; les emplois à temps partiel sont aussi du nombre. On sait que ces emplois se sont développés de façon significative au cours de ces dernières années et que ce sont les femmes surtout qui en ont écopé ou bénéficié- dépendamment du point de vue où on se place-. De 1975 à 1982, le pourcentage des Québécoises ayant un emploi à temps partiel est passée de 13% à 21%. S'il fallait donc extraire de la main-d'oeuvre féminine en emploi toutes celles qui occupent des emplois à temps partiel, la proportion connaîtrait alors une baisse importante puisqu'en 1982, à peine plus de 30% des femmes de 15 ans et plus occupaient un emploi à plein temps.

Toutefois, en dépit de ces réserves, on ne peut nier l'importance du terrain occupé par les femmes au cours des dernières années. Non seulement leur participation au marché du travail rémunéré a-t-elle augmentée, mais on peut aussi penser qu'elles sont là pour y demeurer. Les femmes travaillent pour les mêmes raisons que les hommes, c'est-à-dire particulièrement par besoin économique. Le nombre de familles vivant sous le seuil de la pauvreté augmenterait d'ailleurs de façon importante si les femmes se retiraient du marché du travail.

D'autre part, considérant les statistiques sur le chômage, il semble que la situation ait évolué depuis 1977. Ainsi, alors qu'en 1977 les femmes ne formaient que 36,6% de la main-d'oeuvre, elles ne représentaient pas moins de 41% de l'ensemble des chômeurs du Québec. En 1982, la situation s'est quelque peu redressée, les

femmes ayant vu grimper leur taux de participation à 39,5% et diminuer d'autre part la protection des chômeurs qu'elles représentaient, passant de 41% qu'elle était en 1977 à 39.8% en 1982.

Par delà cette première constatation, les statistiques officielles révèlent en outre une diminution de l'écart existant entre les taux de chômage féminin et masculin. Ainsi, en 1977, l'écart était de près de 2 points de pourcentage. En 1982, cet écart n'est plus que de 0,3% de point. La situation des femmes tendrait donc à s'apparenter à celle des hommes. Après avoir dénoncé la discrimination dont les femmes sont depuis longtemps victimes, un tel constat n'est pas sans intérêt. Cependant, ces données ne s'avèrent pas pour autant très réjouissantes puisque c'est de la détérioration de leur situation respective que découle la réduction de l'écart. Ainsi, autant pour l'un ou l'autre, les taux de chômage ont augmenté. Le taux de chômage des femmes étaient de 11,5% en 1977, il atteint, en 1982, 14%. Chez les hommes, on notait un taux de 9,6% en 1977. En 1982, il est presque identique à celui des femmes, soit 13,7%. Mais il ne faut pas oublier toutefois que les statistiques sur le chômage ne reflètent encore que trop imparfaitement la réalité du chômage féminin.

Les statistiques officielles, en ne tenant pas compte du "chômage déguisé" sous forme de retrait de la main-d'oeuvre ou provenant de l'exercice contraint d'un emploi à temps partiel - dû notamment au fait qu'il est impossible de trouver un autre travail ou en raison d'obligations personnelles ou familiales -, ne sous-estiment-elles pas le chômage des femmes? Les variables utilisées ne considèrent pas le travail à temps partiel. De 1975 à 1982, le pourcentage des Québécoises en emploi travaillant à temps partiel est passée de 13,6% à 21,4%

alors que chez les hommes, les proportions se chiffrent à peine à 3.6% et 6,1%. De plus, la probabilité de passer d'un emploi à l'extérieur de la main-d'oeuvre s'avère plus forte chez les femmes que chez les hommes. C'est là une donnée importante. Si l'on pouvait traduire ces réalités dans l'indice du chômage, on reflèterait certainement mieux la situation telle qu'elle prévaut dans les faits.

Pour réellement être en mesure d'apprécier la situation des femmes sur le marché du travail, il ne suffit pas de considérer le taux global de participation à la main-d'oeuvre, voire encore le taux de chômage. Il faut aussi considérer les conditions d'exercice de l'emploi.

A ce chapitre, les statistiques de 1981 nous apprennent que la main-d'oeuvre féminine est toujours concentrée dans les industries manufacturières (16,1%), le commerce (15,7%) et dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels (42,8%). Près de 50% de la main-d'oeuvre féminine oeuvrant dans les industries manufacturières se retrouve dans quatre sous-secteurs: le cuir, le textile, la bonneterie et l'habillement.

Lorsqu'on s'attarde au type de professions exercées par les femmes, on s'aperçoit qu'elles sont encore secrétaires, infirmières, vendeuses, ouvrières, réceptionnistes, etc. Les emplois qu'elles occupent sont souvent peu qualifiés, mal payés et les chances d'avancement y sont limitées.

Non seulement la ghettoïsation du travail féminin s'est maintenue, mais elle semble même s'être amplifiée. A titre d'exemple, mentionnons qu'en 1971, 62% des emplois reliés au travail administratif étaient occupés par des femmes et que cette proportion a grimpée à 75% en 1981.

De même, alors que 34% des emplois reliés au commerce et aux services étaient exercés par des femmes en 1971, dix ans plus tard, cette proportion est passée à 41%.

Au chapitre des revenus, malgré l'amélioration de leur situation, les femmes ne percevaient en 1981, que 57% du revenu des hommes. Le revenu moyen d'emploi des femmes était de 8,984$ comparativement à 15,678$ pour les hommes.

Quant au taux de syndicalisation des travailleuses,il est aussi inférieur à celui des hommes; en 1981, 29% des travailleuses sont syndiquées comparativement à 35% pour les travailleurs. Il ne faudrait pas oublier non plus qu'il s'agit là d'une donnée très conservatrice, ne constituant qu'un indice plus ou moins valable de la réalité puisqu'il ne tient pas compte du travail clandestin et du travail à domicile où les femmes sont largement présentes.

B) La situation des travailleuses au foyer

La Commission consultative sur le travail ne s'attendait probablement pas à ce qu'on porte à son attention la condition des femmes qui ne participent pas au marché du travail, mais qui consacrent tout leur temps à la production domestique dans leur famille. Nous sommes conscientes que ces femmes ne sont pas considérées dans la législation actuelle comme des travailleuses.

Nous croyons que des modifications aux lois existantes en divers domaines s'imposent pour les soustraire à la dépendance économique qui en résulte pour elles. On dira que ce n'est pas ici le lieu approprié pour faire valoir de telles revendications. Mais l'histoire nous enseigne que, s'il avait fallu attendre le bon moment et le bon endroit, les travailleurs et les travailleuses rémunérés, pour leur part, bénéficieraient de peu de protection.

En effet, tous les acquis sociaux en matière de législation du travail ont été obtenus en dérangeant l'ordre établi. Pensons par exemple au droit d'association qui venait porter atteinte au droit de gérance considéré jusque là comme un absolu, aux vacances et congés payés, à la détermination de la semaine normale de travail, à la définition d'un salaire minimum, aux dispositions quant à la salubrité et à la sécurité des lieux de travail, etc.

Citons de plus les quelques dispositions prévues aux fins de la reconnaissance des responsabilités parentales comme le congé de maternité et l'allocation afférente,

les prestations de maternité versées par le programme d'assurance-chômage, le retrait préventif, la réduction de la période cotisable à l'intérieur du Régime des rentes du Québec pour la mère de jeunes enfants et le droit au partage des crédits de rente entre conjoints en cas de divorce. Plusieurs de ces acquis n'apparaissaient pas au départ cohérents au regard des législations alors existantes.

Malgré l'importante percée des femmes sur le marché du travail, certaines d'entre elles, surtout parmi les plus âgées, consacrent encore toute leur vie productive au foyer. Leur contribution bénéficie à l'ensemble de la société, particulièrement au monde de l'emploi. Ainsi, les entreprises peuvent compter sur des travailleurs nourris, dispos et dégagés des soucis domestiques. Ces femmes fournissent aussi le renouvellement de la main-d'oeuvre en mettant au monde les enfants, en les soignant et en les éduquant jusqu'à l'âge adulte.

Les travailleuses au foyer sont de plus en plus conscientes de la marginalité de leur statut. L'autonomie économique est devenue une valeur importante dans notre société et le fait que le travail rémunéré aide une partie des femmes à l'atteindre fait ressortir avec plus d'évidence la dépendance des femmes au foyer. En raison de l'instabilité des unions, la sécurité économique n'est plus assurée de façon permanente par le mariage. Le droit familial n'oblige pas au partage des ressources durant l'union, des dispositions le prévoyant seulement à la fin de l'union. De plus, en cas de divorce, il est difficile de faire reconnaître par les tribunaux la contribution de la femme au bien-être de la famille. Enfin, le conjoint a l'entière liberté de tester, ce qui peut laisser la veuve complètement démunie.

L'exercice du travail au foyer ne donne lieu à aucune protection sociale et n'est pas reconnu en cas de retour au marché du travail. Ainsi, en cas d'accident ou de maladie relié aux tâches domestiques, la travailleuse ne peut pas compter sur une compensation sociale. A sa retraite, elle ne bénéficie de prestation de la Régie des rentes qu'au décès de son conjoint et celle-ci est alors inférieure à la rente qu'il recevait. Si elle entre sur le marché du travail, l'expérience acquise au foyer n'est pas reconnue. L'accès au programme de formation professionnelle et de recyclage lui est difficile. Les programmes de soutien du revenu, comme les allocations de formation professionnelle et les régimes de prêts-bourses, lui sont de peu de secours quand son conjoint est en emploi. Nous croyons que dans ces domaines, des actions peuvent être entreprises assez rapidement.

On dira que la participation au marché du travail est la meilleure façon d'atteindre l'autonomie économique et qu'il est difficile d'adapter de façon importante les législations existantes pour qu'elles tiennent compte de la travailleuses au foyer, d'autant plus que le nombre de celles demeurant toute leur existence au foyer est décroissant. Toutefois, il y a encore des femmes qui vivent cette situation et que la société a préparées pour cela. De plus, il reste encore difficile de concilier de façon satisfaisante l'emploi et les responsabilités familiales.

Enfin, un taux de chômage élevé perdure depuis de nombreuses années. Nous n'avons pas encore de politique de plein-emploi et il n'est pas sûr que celle dont on pourrait disposer éventuellement tiendraient compte de toutes les femmes adultes, même de celles actuellement

au foyer. Dans ces circonstances, tout en pensant que l'emploi est le moyen privilégié d'atteindre l'autonomie, nous croyons que l'on ne peut faire fi de la situation des femmes au foyer et que la société doit leur garantir un statut équitable.

Il va de soi que le Conseil du statut de la femme ne dispose pas de toutes les solutions pour arriver à cette fin. Il essaie par ailleurs de tenir compte de cette réalité dans ses travaux. Il n'est pas sûr non plus que toutes les avenues doivent être recherchées dans la législation du travail. Nous pensons ici aux changements qui devront être apportés à la fiscalité, à la sécurité du revenu et au droit familial.

Des organismes tels que la Commission consultative sur le travail ont aussi la responsabilité d'examiner la question, d'entreprendre des recherches et de proposer des moyens concrets pour solutionner les problèmes soulevés.

Au cours du prochain chapitre, nous traiterons de l'accès au travail rémunéré et des conditions nécessaires pour que l'égalité sur ce plan se réalise.

# NOTES

## CHAPITRE 1 - LES FEMMES ET LE TRAVAIL

1. Les statistiques sont tirées de: Suzanne Messier, Les femmes, ça compte, Réédition de Chiffres en main, Québec, C.S.F., 1984, 200 p.

## CHAPITRE 2

## L'EGALITE D'ACCES AU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

### A) Etat de la situation

Bien que la participation générale des femmes se soit accrue de façon significative au cours des dernières années, on ne peut conclure que le droit au travail rémunéré leur soit pleinement reconnu. Elles n'ont pas encore accès au marché du travail sans discrimination. Au contraire, plusieurs facteurs contribuent encore à limiter cet accès. La formation initiale des filles ainsi que l'accès limité des femmes aux programmes de formation de la main-d'oeuvre constituent très certainement des handicaps importants. Le fait que les femmes soient encore souvent victimes de discrimination à l'embauche dans l'accès aux emplois traditionnellement occupés par les hommes ainsi que dans l'accès aux promotions ne milite pas non plus en faveur d'une reconnaissance de ce droit.

Les préjugés tenaces sur le travail des femmes, la double sinon la triple tâche qui leur revient encore (dont les associations femmes/travail à temps partiel et l'insuffisance des services collectifs en constituent des manifestations tangibles) ne contribuent certes pas non plus à faciliter une intégration sans discrimination au marché du travail rémunéré.

Des pas ont été faits mais, à l'analyse, il demeurent nettement insuffisants. Au chapitre des solutions à mettre en place, nous insisterons sur trois volets importants de l'action gouvernementale qui nous semblent devoir faire partie des préoccupations immédiates de cette Commission consultative sur le travail, à savoir:

- la reconnaissance du droit à la formation pour les femmes adultes;

- la mise en place de programmes d'accès à l'égalité;

- le développement des services de garde comme condition d'accès des femmes au marché du travail;

Par ces quelques questions, nous ne prétendons pas faire un relevé exhaustif des solutions qui doivent être envisagées. Nous croyons cependant qu'elles constituent à court terme autant qu'à moyen et long termes des enjeux importants pour les femmes.

## B) L'accès au marché du travail par la reconnaissance du droit à la formation

Qu'en est-il aujourd'hui de la place des femmes en éducation des adultes? Les femmes bénéficient-elles aujourd'hui d'un accès bien réel et sans discrimination aux programmes de formation de la main-d'oeuvre?

De toute évidence, il nous faut répondre par la négative. Malgré les initiatives entreprises de part et d'autre, les femmes, au cours des dernières années, ont vu se réduire leur participation dans le cadre de l'éducation des adultes. En témoignent d'ailleurs les données suivantes.

En 1976-1977[1], les femmes représentaient 66,2% de la clientèle adulte de niveau secondaire. Pour l'année 1981-1982, la proportion est de 56.2%. Non seulement la proportion des femmes diminue-t-elle, mais la distribution en chiffres absolus nous confirme une diminution réelle du volume de la clientèle féminine alors que la clientèle masculine aurait de son côté enregistré des gains sensibles. Ainsi, au niveau secondaire, on comptait en 1976-1977, 170 776 femmes adultes inscrites. En 1981-1982, on en comptait près de 30 000 de moins, soit 142 265. Du côté de la population masculine, c'est un phénomène inverse qui s'opère. Ils étaient 87 291 inscrits en 1976-1977 alors qu'en 1981-1982, on en dénombre 110,818.

Au-delà de cette baisse générale de la clientèle féminine, il faut noter également la constance de la sous-représentation des femmes en formation professionnelle. Encore en 1981-1982, la majorité des femmes inscrites à l'éducation des adultes se retrouve en formation socio-

culturelle (74%); 15% seulement des inscrites bénéficient d'une formation professionnelle alors que les hommes y participent dans une proportion de 44%. Non seulement sont-elles minoritaires en formation professionnelle, elles sont même quasi absentes des spécialités souvent reconnues comme étant porteuses d'avenir pour se retrouver encore largement concentrées dans les programmes de formation traditionnellement réservées aux femmes. Au secondaire par exemple, en 1981-1982, 57% des étudiantes inscrites à plein temps et 70% des inscrites à temps partiel étaient confinées en administration/commerce. Elles demeuraient, pour ainsi dire, presque absentes des métiers spécialisés et semi- spécialisés qui constituent pourtant un secteur important de la formation professionnelle. Au collégial cette fois, elles demeurent encore systématiquement absentes du secteur des techniques physiques.

L'éducation des adultes continue donc encore, comme par le passé, non pas à contrer, mais davantage à maintenir la division sexuelle et sexiste au travail. Pourtant, des actions ont été menées, par exemple, en matière d'information et de sensibilisation des personnes concernées par l'éducation des adultes. De nouveaux outils, de nouveaux programmes, de nouveaux services ont vue le jour pour tenter de répondre à des clientèles à besoins spécifiques. Des efforts particuliers visant à permettre aux femmes d'accéder aux métiers non traditionnels ont été tentés, etc.

Ces mesures demeurent, toutefois, trop peu généreuses en raison notamment de l'insuffisance des ressources humaines et financières allouées. Non seulement les services ne sont-ils pas disponibles dans toutes les régions du Québec, mais ils demeurent aussi souvent sujets à compression budgétaire. L'insécurité quant à la survie

d'un projet, générée par les modes de financement, engendre bien des frustrations et constitue aussi un frein à l'atteinte des résultats escomptés.

Par ailleurs, on ne pourrait attendre de ces mesures un redressement systématique de la situation quand plusieurs phénomènes font encore obstacle à la participation égalitaire des femmes aux programmes de formation de la main-d'oeuvre. Pensons par exemple à la rigidité des horaires, aux lacunes persistantes en matière de services de garde, au caractère encore très embryonnaire de la reconnaissance des acquis, à l'insuffisance des ressources en matière d'information et d'orientation. Les résistances des employeurs, comme d'ailleurs celles des autres intervenants en éducation des adultes, face à l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels contribuent très certainement encore à décourager celles qui voudraient sortir du sentier balisé par la tradition. Il nous faut signaler aussi le peu de chemin fait du côté des critères d'admission aux différents programmes de même qu'en regard de la mise en place de structures d'appel ou de mécanismes de recours accessibles aux personnes victimes de préjugés sexistes.

De plus, l'épineux problème de l'aide financière reste encore entier. Non seulement la formation n'est-elle pas gratuite mais on a même assisté à une croissance des coûts reliés à la formation. Les allocations de formation professionnelle ont même fait l'objet de coupures entre 1978 et 1983, passant de 45$ à 25$ pour les femmes mariées et de 85$ à 70$ pour les femmes seules[2]. Pendant ce temps, les différents programmes d'aide financière demeuraient incompatibles. On sait par exemple que, dans le système actuel, une bénéficiaire d'aide sociale qui n'a pas pu s'inscrire au programme de

formation professionnelle faute de place - et nous savons que dans certains cas les listes d'attente vont même jusqu'à 2 ans - et qui persiste à s'inscrire à temps plein à des programmes de niveau collégial ou universitaire perd automatiquement ses prestations d'aide sociale et risque ainsi de se retrouver dans le cadre du programme des prêts et bourses avec des prestations inférieures, voire insuffisantes. L'augmentation du taux de divorces et de séparations a certainement fait accroître le nombre de femmes vivant de prestations d'aide sociale. Ces femmes, lorsqu'elles sont cheffes de famille notamment, comptent parmi les plus démunies pour accéder à leur autonomie financière par un retour en emploi et/ou aux études. Le système de dépendance engendré par la loi actuelle d'aide sociale et les cloisonnements existant encore entre les différentes mesures d'aide financière ne favorisent certainement pas leur prise en charge. Le C.S.F. et les groupes de femmes ont dénoncé à maintes reprises cette situation, mais les correctifs tardent encore.

La politique québécoise en matière d'éducation des adultes déposée récemment, bien qu'affichant un "parti pris en faveur des femmes" et cousue de bonnes intentions, ne garantit aucunement, selon le C.S.F. la présence des femmes au coeur des priorités. Elle apporte bien sûr quelques améliorations mais elle peut difficilement être considérée comme un moyen efficace de concrétiser l'égalité des chances pour les femmes.

Bien plus, elle les confronte même à de nouveaux dilemmes en faisant du chômage des jeunes sa priorité et en reléguant ainsi un second plan la clientèle des femmes-adultes. Le fait de reléguer les femmes adultes au second plan inquiète d'autant plus que les nouvelles technologies s'implantent rapidement et qu'elles modi-

fieront à coup sûr la structure du marché de l'emploi. Les femmes s'interrogent, et avec raison, sur la place qui leur sera réservée.

Dans ce contexte de restructuration de l'organisation du travail, où les emplois actuellement occupés par les femmes sont directement menacés par l'implantation des technologies nouvelles, le droit à la formation, au recyclage, au perfectionnement est essentiel. Reléguées au second plan, les femmes n'auraient-elles pas à craindre de se retrouver dans de nouveaux ghettos?

Il reste donc encore beaucoup à faire pour que les femmes puissent bénéficier d'un accès réel à l'éducation des adultes. Des mesures énergiques s'imposent aujourd'hui plus qu'hier encore.

Si des ressources accrues doivent être consenties au développement de programmes de transition (orientation, actualisation des savoirs, rattrapage, etc.), de mécanismes de reconnaissance des acquis, de services d'information et de référence, à la sensibilisation des agents concernés, etc., les contraintes financières et matérielles doivent aussi être levées.

Les efforts visant à orienter les femmes vers les métiers non traditionnels et à les supporter dans ces choix devront certes se poursuivre, voire même s'intensifier. Ils devront d'ailleurs s'orienter plus explicitement encore vers des secteurs d'emplois où il y a pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, des secteurs en expansion, porteurs d'emplois mieux rémunérés et présentant des possibilités réelles d'avancement. Ce n'est qu'à ces conditions qu'on tentera d'éviter la formation de nouveaux ghettos d'emplois pour les femmes.

La formation ne permettra jamais à elle seule de changer la situation des femmes en emploi, nous en sommes bien conscientes. Si toutefois ces dernières pouvaient enfin avoir accès aux formations liées aux secteurs d'emplois de pointe, elles seraient sans doute mieux équipées pour améliorer leur sort.

Au risque de nous répéter nous croyons opportun de rappeler, encore une fois, les recommandations que nous avons déjà adressées au gouvernement en matière d'éducation des adultes et qui pour l'essentiel demeurent encore pertinentes.

Nous demandons:

.<u>au chapitre de la formation de base:</u>

- que le droit à la formation de base pour toutes et tous soit reconnu et qu'à cet effet une loi-cadre, telle que proposée par la Commission d'étude sur la formation des adultes, soit promulgée;

- que la formation aux niveaux secondaire et collégiale soit gratuite; c'est là une conséquence du droit réclamé précédemment;

.<u>au chapitre de l'éducation populaire:</u>

- *une reconnaissance officielle et concrète de ce type de formation;[3]

- un accroissement des budgets, tant du côté institutionnel que du côté des groupes autonomes;

- un accès accru pour les groupes autonomes aux ressources des institutions scolaires;

- le respect de l'autonomie des organismes volontaires d'éducation populaire;

- *le développement de programmes de transition;

- une extension de l'aide financière aux personnes inscrites en formation non académique;

- *des possibilités que soient reconnus les acquis découlant de cette formation;

.au chapitre de la formation professionnelle en milieu scolaire:

- *la désexisation du matériel et des contenus de formation;

- la révision des critères d'admission;

- *la formation des intervenants/es;

- plus de souplesse au niveau des régimes de formation; que l'éventail des cours offerts ne soit pas fonction du régime;

- plus de flexibilité au niveau des horaires;

- des modifications substantielles au système actuel d'aide financière:

  . accès au système des prêts et bourses pour les inscrits/es à temps partiel;

  . harmonisation des programmes;

. montants supplémentaires pour les chargés/es de famille;

. ajouts de frais admissibles;

. extension de l'aide aux inscrits/es en formation non académique;

. accessibilité à l'aide aux inscrit/es en fonction du revenu individuel et non du revenu familial;

. accès au système pour les exclu/es du marché du travail;

. congé-formation

- des garderies comme service de soutien à la formation;

- *des programmes spéciaux d'initiation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels;

- que soient intensifiés les mécanismes et mesures visant à informer les femmes et, notamment celles qui sont au foyer, des services disponibles;

- l'instauration, enfin, de réels programmes d'accès à l'égalité au niveau des programmes de formation professionelle porteurs d'avenir (par le biais de places réservées, d'incitations financières à la clientèle etc.);

- *sans oublier la mise en place d'un système de reconnaissances des acquis non scolaires.

.<u>au chapitre de la formation professionnelle en entreprise:</u>

- l'obligation pour les entreprises de participer financièrement à la formation de leur personnel;

- que priorité à la formation soit accordée aux personnes visées par les changements technologiques;

- un support financier de l'Etat, qui tiendrait compte de la capacité des entreprises de financer la formation de leur personnel (mécanismes de péréquation...);

- la formation de comités paritaires de formation dans les entreprises et la représentation des femmes au sein de ces comités;

- des moyens de contraindre les employeurs de se donner des programmes d'accès à l'égalité (subventions conditionnelles...);

- enfin, des contenus de formation enrichis;

.<u>Enfin,au chapitre de la structure:</u>

- une structure qui reconnaîtrait au Québec la responsabilité exclusive en matière d'éducation des adultes;

- une structure où serait clairement établi le partage des responsabilités;

- *une structure qui faciliterait et maximiserait la participation des usager/ères et qui supporterait

de façon particulière la participation des femmes;

- *une structure qui mettrait un accent sur le développement et l'accessibilité de services d'accueil et de référence;

- une structure, enfin, qui reconnaîtrait la spécifité des besoins des adultes.

Si plusieurs de ces recommandations semblent avoir été prises en compte dans la récente politique québécoise en matière d'éducation des adultes, nous ne croyons pas superflu de les rappeler puisqu'à ce jour, c'est davantage au niveau des intentions et non des engagements concrets qu'elles ont eu des suites.

## C) La mise en place de programmes d'accès à l'égalité

Depuis déjà quelques années, le gouvernement et d'autres employeurs du secteur privé ont admis que les femmes étaient défavorisées dans leur entreprise, n'occupant pas, par exemple, des emplois rémunérateurs dans la même proportion que les hommes. Ils ont compris que ces femmes n'avaient pas eu les mêmes chances d'accès aux postes supérieurs que leurs confrères et, dès lors, ont implanté des programmes d'égalité des chances en emploi: ceux-ci visent essentiellement à assainir les pratiques et politiques de gestion du personnel (recrutement-promotion-formation, etc.) afin qu'elles soient détachées de toute allusion discriminatoire. Ces programmes ont été relativement bien reçus par les gestionnaires et les employés masculins dans la mesure où ils n'accordaient pas de privilèges particuliers aux femmes: les mesures ne visaient qu'à s'assurer que les femmes avaient les mêmes droits que les hommes et de leur en faire prendre conscience.

De toute façon, il n'aurait pas été possible d'instaurer des mesures préférentielles pour les femmes, la Charte des droits ne permettait pas à cette époque l'utilisation de tels moyens. Le temps a démontré que les programmes d'égalité des chances avaient une certaine efficacité mais n'apportaient pas de résultats suffisamment importants pour qu'on puisse croire qu'ils suffisent à régler l'inégalité des femmes en emploi.

Selon une étude faite par le C.S.F. en 1978[4], il semble que les programmes d'égalité des chances se soient limités à l'analyse partielle de situation, à la promotion de quelques femmes ou à la diminution de quelques inéga-

lités. Or, comment résoudre une situation de discrimination historique vécue par l'ensemble des femmes d'une entreprise si l'analyse sur laquelle se basent les mesures envisagées, ne considère qu'une partie des travailleuses ou qu'un secteur de travail?

C'est pourquoi le Conseil du statut de la femme, dès 1978, la Commission québécoises des droits de la personne et d'autres organismes ont revendiqué des amendements à la Charte afin qu'elle autorise l'application de programmes "d'action positive" ou d'accès à l'égalité. En plus de comprendre des mesures d'égalité des chances, ces programmes sont censés contenir des mesures-remèdes énergiques établies sur l'égalité de résultats qui visent à redresser la discrimination antérieure face à un groupe en leur accordant, de manière préférentielle, certains bénéfices pendant une période donnée. Ce type de mesures est d'ailleurs nécessaire pour contrer la discrimination systémique.

En décembre 1982, le gouvernement québécois adopte la loi 86 qui rend désormais possible l'application de programmes d'accès à l'égalité. Cette loi ajoute en fait à l'actuelle Charte des droits et libertés de la personne toute une série d'articles circonscrivant l'application de ces programmes. Ces nouvelles dispositions ont pour effet premier de rendre ces programmes non discriminatoires et ce, peu importe le secteur où ils s'appliquent (emploi, éducation, santé, etc.) à la condition toutefois qu'une situation de discrimination les justifie.

Les modifications apportées à la Charte sont loin de répondre toutefois à l'ensemble des recommandations faites par le C.S.F. ainsi:

- le pouvoir de réglementer n'a pas été confié à la C.D.P. Le législateur a cru bon de laisser cette responsabilité au gouvernement sans toutefois fixer d'échéance, de sorte qu'aujourd'hui, soit plus d'un an et demi après l'adoption de la loi 86, le règlement n'est toujours pas déposé;

- la loi reconnaît à la C.D.P. un certain pouvoir dans l'application des programmes d'accès à l'égalité, mais un pouvoir plus restreint que celui souhaité par la C.D.P. et le C.S.F. notamment;

- la loi oblige le gouvernement à implanter des programmes d'accès à l'égalité dans ses ministères. Cependant, ceux-ci ne sont pas soumis au contrôle de la C.D.P.;

- enfin, il n'est aucunement question dans la loi de contraindre les entreprises du secteur privé à se doter de tels programmes. La nouvelle Charte amendée ne comporte aucune disposition à cet effet.

C'est un non-sens pour nous que de penser pouvoir lutter réellement contre une discrimination inscrite au sein même de nos structures et systèmes depuis des générations, en laissant les organismes et entreprises libres de se doter ou non de programmes de ce genre. On pourra alléguer le pouvoir d'enquête de la Commission et, le cas échéant, la possibilité de recommander l'imposition de programmes d'accès à l'égalité. Mais, quand on considère les ressources déjà limitées dont dispose la Commission, quand on sait, en outre, pertinemment que la discrimination systémique est un phénomène généralisé, nous croyons qu'il serait beaucoup plus efficace d'exi-

ger des représentants des entreprises qu'ils aient eux-mêmes à faire la preuve que leurs politiques ne sont entachées d'aucune forme de discrimination et, qu'en conséquence, l'implantation d'un programme semblable est inapropriée, plutôt que de demander à la Commission qu'elle assume, à elle seule, le fardeau de la preuve en plus de voir à l'application des programmes.

Une telle option (à savoir que les entreprises privées ne soient pas tenues d'élaborer de tels programmes, à moins d'y être contraintes lorsque jugées coupables de discrimination suite à l'enquête de la C.D.P.), ne peut à notre avis que retarder les délais d'imposition des programmes d'accès à l'égalité, sans compter qu'elle sous-estime largement les responsabilités qui doivent être assumées par les employeurs dans la lutte à mener à la discrimination systémique.

Nous demandons donc encore une fois:

> que les contrats, permis, licences ou subventions accordés par le Gouvernement du Québec aux organismes et entreprises soient assortis de conditions et modalités prévoyant la mise en place de programmes d'accès à l'égalité, sous réserve pour ces organismes et entreprises de pouvoir démontrer que l'introduction d'un tel programme n'est pas nécessaire.

D'autre part, si la Charte a été amendée, le règlement devant préciser les contenus et l'application de ces programmes n'a toujours pas été adopté à ce jour. Il va sans dire que nous souhaitons qu'il le soit dans les plus brefs délais (après consultation des groupes et organismes concernés).

Nous avons d'ailleurs déjà présenté au ministère de la Justice, en novembre 1983, un premier commentaire sur un avant-projet de règlement. L'analyse que nous avons pu faire de ce projet nous a d'ailleurs amenées à en suggérer une toute nouvelle version dans laquelle nous avons prévu des dispositions particulières concernant la discrimination dans le domaine de l'éducation.

La formation est l'une des clés de la lutte à la discrimination systémique dans l'emploi. Pour une forte proportion des emplois à combler, l'employeur qui voudra augmenter la représentation d'un groupe-cible, par exemple les femmes, devra leur fournir une formation sur mesure qu'elles pourront acquérir dans une courte période de temps. Cette situation sera nécessaire puisque les femmes visées n'auront pas déjà acquis la formation professionnelle désirée dans le réseau d'enseignement régulier. En fait, la discrimination systémique vécue à l'école contribue largement à celle vécue dans l'emploi. Actuellement, les filles sont défavorisées parce que réparties dans un nombre très limité d'options qui débouchent sur les emplois les moins avantageux: taux de chômage élevé, salaire inférieur et difficulté plus grande d'intégration au marché du travail. En conséquence, elles vivent des conditions de vie et de travail inférieures et plus pénibles que celles généralement partagées par les hommes.

Si à long terme, nous voulons éliminer la discrimination systémique dans l'emploi, on ne peut compter uniquement sur la formation aux adultes qui pourrait être offerte dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité dans l'emploi; il faut agir à la source du problème et instaurer des programmes d'accès à l'égalité dans le domaine de l'éducation aux trois niveaux d'enseignement

puisque la formation professionnelle est partout très sexuée, bien que de façon plus importante lorsque le niveau de scolarité est moins élevé.

Nous exigeons en conséquence:

que soient implantés le plus rapidement possible des programmes d'accès à l'égalité dans toutes les institutions secondaires et collégiales afin d'augmenter la représentation des femmes dans les inscriptions aux programmes professionnels actuellement monopolisés par les hommes et correspondant aux secteurs les plus prometteurs.

D'autre part, par la réglementation touchant les programmes d'accès à l'égalité, il faut amener les employeurs à faire l'analyse la plus complète possible de la situation de toutes les travailleuses de leur entreprise. Autrement, il ne découlera de cette analyse que des mesures parcellaires.

Considérant qu'on ne peut agir de façon énergique et efficace si on ne dispose que d'une connaissance partielle de la situation, nous croyons:

que la réglementation doit être conçue de manière à ce que les personnes ou groupes concernés soient tenus d'inventorier tous les éléments nécessaires à la démonstration de la discrimination sytémique.

## D) Les services de garde comme condition d'accès des femmes au travail rémunéré

### Etat de la situation

Si l'on veut que les femmes aient un accès véritable au marché du travail, il est essentiel que les parents puissent compter sur des services de garde de qualité, accessibles financièrement et en nombre suffisant, que ce soit pour la petite enfance ou pour les enfants de niveau primaire. Il faut en effet se rappeler que près de la moitié des mères de familles sont sur le marché du travail et qu'un grand nombre de femmes deviennent uniques soutiens de famille suite notamment à l'éclatement de la famille.

Force nous est de reconnaître que les coûts de garde peuvent devenir prohibitifs compte tenu des possibilités de gains des femmes sur le marché du travail et, à la limite, peuvent obliger une femme à renoncer à un emploi pour assumer elle-même la garde de ses enfants. Cette situation ne peut plus durer.

Malgré les efforts consentis par l'Etat au cours des dernières années, il apparaît que les parents supportent encore une large part des coûts de garde. Selon une étude non publiée de L'Office des services de garde à l'enfance, les frais de garde des enfants sont encore largement supportés par les familles. En effet, l'addition de l'aide financière aux parents, de la déduction fiscale pour frais de garde accordée au Québec et au fédéral et des subventions directes au services de garde ne comblerait en 1981 que 21% du coût total de la garde rémunérée, 79% de celui-ci était assumé directement par les familles requérant ces services.

De plus, en dépit du lourd fardeau financier que les coûts de garde imposent au/x parent/s, on constate que les employées/és oeuvrant dans le secteur des services de garde ne retirent que de faibles revenus et que, souvent, de nombreuses heures de bénévolat sont exigées de la part de ces mêmes employées/és et des parents eux-mêmes, dans les garderies en particulier.

Pour ce qui est de la garde en milieu familial, le revenu net de la personne qui offre ce service est très bas; ce type d'occupation est un prolongement du rôle traditionnellement assumé par les mères, il n'est pas considéré, encore aujourd'hui, comme un travail productif et est à ce titre sous-payé. C'est encore une façon de profiter des femmes à la maison et de les exploiter.

La difficulté de l'obtention de reçus de frais de garde est un autre problème relié au faible niveau de rémunération des personnes assumant la garde en milieu familial. Cette situation encourage le travail non déclaré; on ne veut pas perdre en effet les autres sources de revenu qui permettent de suppléer à cette faible rémunération comme par exemple l'exemption de personne mariée.

Le nombre de places insuffisant dans les modes de garde reconnus par la Loi des services de garde à l'enfance constitue un autre problème majeur rencontré par les parents.

Même si le nombre de places en garderie a doublé entre 1978 et 1984 passant de 13,271 à 26,393, les garderies ne peuvent recevoir que 9% des 285,781 enfants de moins de 6 ans gardés au Québec en 1984. Si l'on considère l'ensemble des enfants de moins de 6 ans au Québec,

ce pourcentage n'atteint que 4,8%. En outre, les places pour les poupons (0-18 mois) ne représentent actuellement que 6% des places en garderie. Quant aux places en milieu familial reconnu elles ne s'élèvent qu'à 1,519.

L'augmentation annuelle du nombre de places subventionnées est entre autres limitée par les contraintes budgétaires de l'Office des services de garde à l'enfance.

Quant aux places en milieu scolaire, elles ne sont pas non plus suffisantes. Il en existe 10,111 alors que l'on estime le nombre d'enfants gardés au niveau de la maternelle et du primaire à 197,459; le nombre de places ne répond donc qu'à 5.1% des besoins de garde.

Le développement des services de garde en milieu scolaire relève du ministère de l'Education et des commission scolaires. Il est essentiel que le projet de loi sur l'enseignement primaire et secondaire (projet de loi 3) oblige toute commission scolaire à dispenser un service de garde à la demande des parents.

Au regard de la garde en milieu scolaire, nous considérons comme essentiel de reconnaître les mêmes droits aux deux types de clientèle scolaire, à savoir les enfants de maternelle et ceux du niveaux primaire et de leur offrir des services adaptés à leurs besoins. Actuellement les services de garde en milieu scolaire ne déservent pas leur clientèle de façon adéquate. En effet, ils n'ouvrent pas obligatoirement leur porte lors des journées pédagogiques, durant les semaines de relâche ainsi que durant les vacances scolaires prolongées

comme par exemple à Noël et à Pâques. Il faut également que des services existent durant les vacances estivales.

Les avenues de solution

Dans le cadre de la Consultation gouvernementale sur la politique familiale qui aura lieu en 1985, le Conseil du statut de la femme entend faire des recommandations en matière de garde. En attendant, il nous apparaît intéressant de rappeler les recommandations que le Conseil du statut de la femme formulait à cet effet en 1978 dans sa politique d'ensemble sur la condition féminine.

Nous rappelons donc les propositions qui nous apparaissent toujours pertinentes aujourd'hui,(même si certaines ont été réalisées en partie), après les avoir adaptées au présent cadre institutionnel quand cela semblait nécessaire:

- Que le gouvernement du Québec verse des allocations de disponibilité aux familles ayant des enfants de 0 à 12 ans (jusqu'à la fin du cours primaire).

- Que le gouvernement du Québec reconnaisse son rôle de support aux parents quant à la responsabilité de garde de leurs enfants de la naissance à la fin du cours primaire, autant sur le plan financier que sur le plan de l'accessibilité aux services.

- Que le gouvernement du Québec accorde des subventions pour fins d'immobilisation pour les services de garde s'adressant aux enfants de 0 à 5 ans et aux études qui fréquentent l'école primaire.

- Que le gouvernement du Québec prenne les moyens nécessaires pour amener les commissions scolaires et les municipalités à rendre disponibles, au coût réel d'utilisation, les locaux scolaires et communautaires pour les services de garde d'enfants.

- Que le gouvernement du Québec reconnaisse différentes formules de garde d'enfants telles que: garderies, mini-garderies, familles de garde, garde à domicile, camps de jour, cantines scolaires, garderies para-scolaires, etc., pour permettre de répondre aux besoins des familles de différents milieux et qu'il détermine pour chacune des normes minimales de fonctionnement.

- Que le gouvernement du Québec reconnaisse l'apport des services de garde au développemenht des enfants de 0 à 5 ans et reconnaisse un coût de fonctionnement de base qui permette aux services d'accomplir cette mission. Ce coût doit être réévalué périodiquement, et permettre d'assurer au personnel des services de garde des conditions de travail convenables.

- Que le gouvernement du Québec augmente à 40% en moyenne sa contribution financière au fonctionnement des services de garde d'enfants, pour les enfants de 0 à 5 ans seulement.

- Que le gouvernement du Québec instaure un mécanisme officiel permanent de coordination interministériel s'il maintient le partage actuel des responsabilités entre l'Office des services de garde à l'enfance et le ministère de l'Education du Québec.

- Que le ministère de l'Education subventionne les commissions scolaires pour les aider à mettre sur pied des cantines dans les écoles pour tous les enfants qui veulent en profiter.

- Que le gouvernement du Québec demande à toutes les municipalités que les garderies sans but lucratif soient exemptées de la taxe d'affaires municipale.

- Que le gouvernement du Québec s'assure que les parents soient impliqués directement à toutes les étapes de mise en place et de fonctionnement des services de garde d'enfants et qu'ils continuent à contribuer, selon leurs revenus, à leur financement.

Ajoutons qu'il serait souhaitable que les employeurs favorisent la mise sur pied de garderies en milieu de travail quand les lieux s'y prêtent et que de tels besoins sont ressentis par leur personnel autant masculin que féminin.

Les employeurs pourraient également songer à dédommager les employés/es qui doivent encourir des frais de garde additionnels quand ils sont appelés à travailler en temps supplémentaires.

## NOTES

### Chapitre 2 L'EGALITE D'ACCES AU TRAVAIL

(1) C.S.F. Bilan de la politique d'ensemble, Québec, octobre 1984, p.329 et suivantes.

(2) Diane Tremblay, La formation professionnelle et les femmes: rien de nouveau si ce n'est quelques nouveaux ghettos, revue Interventions économiques, printemps 1984, p.156.

(3) Nous avons précédé d'une astérisque (*) les recommandations auxquelles la politique apporte une réponse au moins partielle; mais dans la plupart des cas, il ne s'agit que de réponses très partielles ou encore qui demeurent au niveau des intentions.

(4) Marie-Claire Boucher et Louise Langlois-Trudel, Etude des programmes d'égalité en emploi et suggestions d'alternatives d'interventions, C.S.F. Québec, 1978, p.91 (étude non publiée).

(5) François Dussault, Le financement des services de garde à l'enfance au Québec, O.S.G.E., 67 p., p.5, (document non publié).

## CHAPITRE 3

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce chapitre se divise en trois sections. La première traite de la Loi sur les normes minimales du travail alors que la seconde aborde la question de la santé au travail. Enfin, la discrimination dans les avantages sociaux fait l'objet de la troisième section.

### I- Les travailleuses et la loi 126

Les travailleuses et les travailleurs sont majoritairement non syndiqués (68% en 1981). Cela signifie qu'ils n'ont aucun moyen leur permettant de faire valoir leurs droits auprès de leurs employeurs et que leur seule "protection" est celle que leur accordent les normes prévues dans la Loi sur les normes minimales du travail et, quelquefois, par des règlements établis en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective.

Donc, pour un très grand nombre de travailleuses et de travailleurs (les non-syndiqués), la seule législation qui vise, en principe, à limiter leur exploitation est la Loi 126. Cependant, cette loi ne leur assure pas des conditions de travail satisfaisantes ni une protection contre l'arbitraire patronal. Même avec cette loi, les travailleurs et les travailleuses peuvent difficilement briser leur isolement et, conséquemment, ils/elles sont toujours sans rapport de force face à leurs employeurs. Travailler dans la peur de perdre son emploi se traduit souvent par l'acceptation de conditions de travail pénibles.

Comme les femmes sont relativement nombreuses à voir leurs conditions de travail s'établir au niveau des normes minimales (elles représenteraient entre 60% et 70% des personnes rémunérées autour du salaire minimum), fixer ces normes, par le biais de la Loi 126, à un niveau très bas, signifie qu'on détermine pour elles un traitement inférieur à l'ensemble.

La Loi sur les normes minimales doit, selon nous, faire l'objet d'une réforme en profondeur. Nous présentons, dans ce chapitre, un état des problèmes les plus criants et des solutions susceptibles d'y remédier.

A) Les travailleuses exclues de la loi sur les normes minimales

Toutes les travailleuses ne sont pas couvertes par la Loi sur les normes minimales du travail. Elle exclut certaines catégories de personnes, notamment les travailleuses dont la fonction principale est de garder, dans un logement, un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée. Sont aussi exclues les femmes collaboratrices travaillant dans des petites entreprises agricoles.

Ces exclusions vont nettement à l'encontre d'une recommandation déjà formulée par le Conseil du statut de la femme dans la politique d'ensemble. On y demandait que la loi s'étende à toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

Le travail de la gardienne, quand il est fait sur une base permanente, vaut-il moins que celui de la domestique pour qu'aucune condition minimale ne le protège? Pourtant, tous les parents vous diront qu'ils accordent plus d'importance à la sécurité des enfants qu'à la perfection du ménage quand ils engagent une aide familiale.

S'il en est ainsi à cause de l'incapacité d'une majorité de parents de donner un salaire jugé juste et raisonnable à la gardienne, dans quelle mesure le droit au travail rémunéré des unes peut-il s'appuyer, en un certain sens, sur l'exploitation du travail d'une autre couche de travailleuses?

Si la dispensation des services de garde ne peut se faire sur une base individuelle qu'au détriment du droit au travail des femmes à revenu moyen ou faible ou des conditions de travail des travailleuses qui leur servent

de substitut, la réorganisation de ces services sur une base collective s'impose. L'exclusion des gardiennes de la loi ne sert finalement qu'à retarder cette nécessaire réorganisation.

Nous croyons d'ailleurs qu'il est temps que la société cesse cette forme de discrimination qui consiste à reconnaître moins de valeur au travail de type domestique, habituellement exercé par les femmes.

En outre, cette forme de discrimination qui consiste à exclure d'office de l'application de la loi les femmes collaboratrices de leur mari dans une petite entreprise agricole nous apparaît tout aussi inadmissible.

Outre ces exclusions, nous croyons que la loi comporte certaines ambiguités au niveau de la définition du terme "domestique". Cette ambiguité risque selon nous d'exclure de la couverture de la loi certaines travailleuses domestiques: celles qui tout en veillant aux soins d'enfants ou de personnes âgées, malades ou handicapées, au domicile de ces personnes, réalisent des travaux domestiques non uniquement reliés aux personnes gardées.

Afin d'éviter l'exclusion de ces personnes on devrait dans le règlement, définir de façon précise la gardienne et ses fonctions en limitant son travail au soin de la personne gardée et aux menus travaux domestiques directement associés aux besoins de cette personne.

L'utilisation d'un contrat-type liant les parties devrait également être rendu obligatoire par règlement dans le cas des employés/es de maisons visés/es par la loi.

## B) Le salaire prévu par la loi

### 1- Taux général

Actuellement, le salaire minimum fixé par règlement est de 4$ l'heure pour les salariés/es agés/es de 18 ans et plus et de 3,54$ l'heure pour les salarié/es de moins de 18 ans.

Une personne qui réussit à travailler au salaire minimum durant 40 heures obtient donc un revenu annuel de 8,320$. Ce revenu est inférieur au seuil de pauvreté puisqu'en 1983, au Canada, ce seuil était établi à 9,449$ pour une personne seule. Rien ne garantit non plus que cette personne réussira à travailler 40 heures par semaine et cela, toute l'année durant. C'est en outre en 1981 que l'on a fixé le taux du salaire minimum à 4$ l'heure. Ce taux n'a connu aucune majoration ni indexation depuis. Les travailleuses et les travailleurs dont les conditions de travail sont régies par la Loi sur les normes minimales n'ont pourtant pas été à l'abri de l'inflation. Il nous semblerait normal que l'on revise le taux actuel.

### 2- Les exceptions

La loi prévoit des exceptions au salaire minimum. Certaines catégories de salariés/es où l'on retrouve d'ailleurs beaucoup de femmes, font partie de ces exceptions. Nous référons notamment ici aux salariés/es à pourboire dans le secteur de la restauration/hôtellerie ainsi qu'au personnel domestique qui réside chez l'employeur.

## Les salariés/es à pourboire

Les salariés/es à pourboire regroupent en effet beaucoup de femmes. Même si elles n'étaient pas toutes rémunérées au pourboire, soixante dix milles (70,000) femmes travaillaient dans le domaine de l'hébergement et de la restauration au Québec en 1982, ce qui représentait 53% des personnes employées dans le secteur et 7% des femmes en emploi cette année-là.

Ces employé/es à pourboire sont pénalisées par les dispositions salariales prévues au règlement qui prévoient à leur intention un salaire minimum inférieur. Ainsi, depuis octobre 1981, le salaire minimum des employés/es à pourboire (restauration-hôtellerie) agés/es de 18 ans et plus est de 3,28$, tandis que celui des plus jeunes, de moins de 18 ans est de 2,95$.

Ces salariés/es sont aussi pénalisés/es parce qu'ils sont considérés/es à tort comme des travailleurs/euses autonomes pour la portion de leur rémunération provenant de pourboires. Cette pratique contribue à faire des gens à pourboire des employés/es de seconde zone parce qu'aucun des avantages sociaux qui constituent le salaire indirect (paie de vacances, prestations de chômage, de maladie ou de maternité, régime des accidents de travail, etc.) n'est généralement versé sur la partie pourboire de leur rémunération. Les avantages sociaux qu'ils touchent sont établis uniquement en fonction de leur salaire de base et en l'occurrence un salaire de base inférieur. Dans le cas du Régime des rentes du Québec, les employés/es peuvent toutefois acquitter la part de l'employeur sur leurs revenus de pourboire mais cette possibilité représente des déboursés supplémen-

taires ou alors à défaut une pénalité au niveau des prestations, c'est-à-dire des prestations faibles parce que basées sur un salaire horaire inférieur au salaire minimum régulier.

Les employés/es à pourboire ne peuvent être considérés/es comme des travailleurs et travailleuses autonomes. Ils/elles ne sont pas en situation de créer leur propre chiffre d'affaire. Ces personnes sont au contraire dépendantes de plusieurs facteurs tels: l'atmosphère générale du restaurant, la qualité de la cuisine, etc. De plus les pourboires sont directement tributaires de la perception qu'en a la clientèle. La règle est donc soumis à l'arbitraire le plus total. Si par ailleurs le pourboire était intégré à la facture comme un item indépendant, c'est davantage aux employés/es à commission dans le commerce de détail auxquels/les il faudrait les comparer et non aux travailleurs et travailleuses autonomes.

Face à la situation des employés/es à pourboire, nous demandons, au nom de l'équité sociale:

- que les employé/es à pourboire soient assujettis/es au salaire minimum régulier.

- que tous leurs revenus soient imposés mais à la condition toutefois que les revenus imposés aient effectivement été gagnés.

Or il n'y a, selon nous, que deux façons de déterminer avec certitude le niveau de revenu perçu: soit l'abolition du pourboire avec un relèvement équivalent du salaire, soit l'inscription obligatoire du pourboire sur

la note avec un encadrement serré du partage du pourboire qui a cours actuellement. Il n'y a que ces dispositions qui offrent à notre avis, la garantie que l'individu ne sera pas sur ou sous taxé.

Nous ne demandons pas finalement l'abolition du pourboire parce que, dans le contexte actuel, une simple abolition du pourboire risquerait de se traduire chez plusieurs par une détérioration de leur situation financière. Nous réclamons cependant:

- que le pourboire devienne obligatoire dans le domaine de la restauration;

- qu'il représente un pourcentage déterminé de la note;

- qu'on en réglemente le partage pour qu'il revienne en propre aux seules personnes qui servent les aliments et boissons aux clients;

- qu'il soit considéré comme une partie intégrante de la rémunération et, qu'à ce titre, il donne droit aux prestations sociales et avantages sociaux prescrits par la loi;

- que l'employeur assume le coût des avantages sociaux et des assurances sociales qui lui revient sur les pourboires comme sur le salaire-horaire;

- que l'on resserre les dispositions de la Loi sur les normes du travail pour que l'on ne puisse en contourner l'esprit dans le secteur de la restauration;

- que l'on amende le Code du travail afin que les travailleuses et les travailleurs du secteur de la restauration disposent, quelle que soit la taille de leur établissement, d'un droit réel à la syndicalisation.

Nous croyons que plusieurs employeurs s'opposent à de telles options. Ils craignent de voir ainsi se réduire leur marge bénéficiaire ou alors de devoir augmenter leurs prix, ce qui risquerait, selon eux, de mettre en péril l'essor de l'industrie de la restauration. Nous ne croyons pas, pour notre part, que le pourboire obligatoire porte atteinte à l'essor de cette industrie touristique. La solution du pouboire obligatoire est certe susceptible de faire augmenter les coûts salariaux. Si cette augmentation devait affecter les prix, nous ne pensons pas pour autant qu'elle contribuera à une diminution des emplois dans ce secteur parce que: premièrement, les clients/es qui payaient déjà leurs pourboires ne devraient pas subir d'augmentation de prix significative; deuxièmement, on peut s'attendre vraisemblablement à peu d'effet sur la clientèle étrangère; troisièmement, l'industrie peut s'adapter à une hausse légère; enfin, quatrièmement, le ministère du Revenu pourrait relever le prix du repas exempté de taxe ce qui permettrait de contenir le coût global de la note pour une catégorie de la clientèle. Le manque à gagner pour le gouvernement de par cette détaxe pourrait ensuite être compensée par l'accroissement des impôts perçus sur les revenus de pourboire déclarés dans leur totalité.

Les domestiques résidentes

Nous contestons aussi un salaire minimum inférieur pour les domestiques résidentes. Celui-ci est établi à 134$

semaine depuis octobre 1981 alors que leur semaine de travail est de 53 heures. Nous demandons:

- que le salaire minimum s'appliquant aux domestiques résidentes soit le taux horaire régulier;

- qu'elles aient elles-même à acquitter le prix de leur chambre et pension dont le taux maximum est actuellement fixé par règlement.

- que, comme pour les autres travailleuses et travailleurs, le calcul du temps supplémentaires des jours fériés, du congé annuel etc. se fasse sur la base du salaire brut.

Il est probable que les résidentes faisant une déclaration fiscale auraient alors à acquitter un impôt supérieur. Est-ce un prix trop élevé à payer si elles obtiennent, par ailleurs, des condition minimales égales à celles des autres travailleuses et travailleurs?

De plus, en acquittant elles-mêmes le prix de leur chambre et pension, les résidentes seraient plus à l'aise de manifester certaines exigences à ce titre, tout en étant en mesure de choisir en toute connaissance de cause le statut de résidente ou celui de non-résidente.

On dira qu'il faut considérer l'effet qu'un changement trop radical de leurs conditions de travail pourrait exercer sur leur emploi. Signalons d'abord que, du côté de l'offre de travail, on enregistrait une pénurie et non une surabondance de domestiques résidentes aux conditions qui prévalaient. Du côté de la demande de travail, on doit constater que les familles qui engagent des résidentes se situent ordinairement au haut de l'échelle des revenus.

Partant de là, le premier souci qui nous guide est d'amener les employeurs à rationaliser, en terme de durée, la charge hebdomadaire de travail qu'ils confient aux résidentes afin que le règlement ne vienne pas cautionner les exagérations qui se sont produites dans le passé.

### 3- Salaire au rendement et le travail industriel à domicile

Le salaire au rendement est un mode de rémunération largement répandu, dans l'industrie manufacturière, notamment dans les secteurs du vêtement, du textile, du cuir et de la bonnetterie où les femmes sont très nombreuses. Il constitue d'ailleurs le mode de rémunération privilégié par les employeurs pour les travailleuses à domicile.

Le travail à domicile est actuellement permis dans certains sous-secteurs de l'industrie du vêtement, mais il existe aussi dans les secteurs où il est prohibé en vertu des décrets. Sans pouvoir faire le décompte exact de ces travailleuses, il semble qu'elles soient très nombreuses.

> "...on compte 20,000 travailleurs/ses à domicile dans le secteur du vêtement alors que le comité paritaire du vêtement pour dames n'a que 2,000 inscrits"[1]

C'est donc dire que dans ce secteur on compte au moins 18 000 travailleuses au noir. Certaines études prétendent même que dans ce secteur "...l'industrie formelle est en train de disparaître en faveur d'une industrie au noir caractérisée par le travail à domicile."[2]

Les conditions de travail des travailleuses à domicile, on le sait, sont pitoyables:

- elles reçoivent un salaire inférieur à celles qui travaillent en atelier, la plupart du temps un salaire inférieur au salaire minimum;

- elles ne bénéficient généralement d'aucuns avantages sociaux;

- leur revenu est irrégulier et leur charge de travail hebdomadaire et/ou quotidienne supérieure à celles des travailleuses en atelier;

- elles ne bénéficient d'aucune sécurité d'emploi;

- elles ont en outre des déboursés supplémentaires à faire que les autres travailleuses et travailleurs n'ont pas à assumer; aussi en est-il par exemple des outils de travail (machine à coudre), des locaux qu'elles doivent fournir et entretenir, des frais de transport pour aller chercher le matériel et porter ensuite le produit de leur travail etc.

- etc.

Parmi les conditions de travail faites à ces femmes, le mode de rémunération au rendement n'est pas la seule variable à considérer, nous en sommes bien conscientes. Il en constitue cependant une variable importante.

Pour palier aux conditions de travail déplorables faite aux travailleuses à domicile et face à l'impuissance de la Commission des normes minimales et du système de décrets face aux abus constatés au niveau du travail à domicile, c'est toute la problématique de la sous-

traitance et du recours au travail à domicile qu'il faut revoir. Dans cet perspective, l'accès à la syndicalisation constitue très certainement une voix de solution à exploiter. Nous en traitons d'ailleurs dans une autre section de ce mémoire.

Outre cette remarque et malgré ses difficultés d'application, nous croyons que la Loi sur les normes minimales devrait interdire tout au moins la rémunération au rendement puisqu'elle contribue à masquer systématiquement l'exploitation éhontée dont les travailleuses sont victimes au chapitre de la rémunération. Il faudrait imaginer d'autres modes de rémunération qui n'entraînent pas des effets aussi néfastes pour les travailleuses et les travailleurs, tels: le stress, les accidents de travail, la déclassification des personnes âgées, l'augmentation du rythme et de la charge de travail, etc.

Même si la loi exige actuellement que le salaire versé aux salariés/es au rendement soit au moins égal au salaire minimum, on sait très bien que dans les faits ce n'est pas ce qui prévaut. On se demande comment la détermination d'un salaire minimum au rendement peut se faire sans arbitraire quand précisément les travailleuses sont isolées et non syndiquées.

C) Sécurité d'emploi, licenciement/recours

Les travailleuses et travailleurs assujettis à la loi 126, ne bénéficient d'aucune forme de sécurité d'emploi.

La loi ne reconnaît pas le principe de l'ancienneté. De plus, un employeur peut congédier un/e salarié/e sans raison valable à condition de lui donner un avis, sauf si l'employé/e a accumulé cinq (5) années de service chez le même employeur.

Dans un tel cas, l'employé/e peut réintégrer son emploi, s'il est prouvé que le congédiement a eu lieu sans cause juste et suffisante. Mais beaucoup de travailleuses et travailleurs ne peuvent bénéficier d'une aussi longue période d'emploi chez le même employeur. Dans le contexte actuel, ce problème se pose d'ailleurs avec encore plus d'acuité.

A ce tableau, il faut aussi ajouter l'absence de garantie, pour les personnes victimes de congédiement sans cause juste et suffisante de réintégrer leur emploi et de bénéficier d'une indemnité même si un arbitre l'ordonne après étude du dossier.

En effet, même s'il est prouvé que le congédiement s'est fait sans cause juste et suffisante et que l'arbitre a ordonné la réintégration, il n'est pas du tout certain que la personne lésée recevra ce à quoi elle a droit.

Selon une étude récemment effectuée pour la Commission des normes du travail, le non-respect de l'ordonnance de l'arbitre par les employeurs semble très fréquent.

> "Conséquemment à la décision rendue par l'arbitre, on constate qu'il y a eu exécution intégrale de la décision dans moins de la moitié (48,6%) des cas; dans 16,7% des cas, l'employeur se limita soit à réintégrer le salarié ou soit à lui verser l'indemnité prévue"[3]

Ce constat s'ajoute au risque financier encouru par la personne qui tente d'obtenir gain de cause en déférant sa plainte à l'arbitrage. On sait que la loi actuelle prévoit (art. 135) que les honoraires et les frais de l'arbitre doivent être payés conjointement et à part égale par l'employeur et le salarié et ce, quelle que soit la décision rendue par l'arbrite.

Il semble toutefois qu'il soit "impossible pour le salarié de connaître le montant exact des coûts de l'arbitrage" avant d'entreprendre ses démarches. On sait cependant que ces coûts sont loin d'être négligeables. L'enquête faite par la Commission des normes du travail évaluait de 725 à 2,061$ les coûts moyens pour défrayer les services de l'arbitre et de l'avocat.[4]

A ce bien triste tableau s'ajoute, toujours selon l'étude précédemment citée, le fait que le retour au travail pour celles et ceux qui auraient obtenu gain de cause s'avère souvent de bien courte durée. Les travailleuses et travailleurs réintégrés dans leur emploi suite à une ordonnance du tribunal auraient, semble-t-il, démissionner de leur emploi quelques mois après leur réintégration. Une détérioration significative des conditions de travail semblerait d'ailleurs en outre largement responsable de cette situation.

Au-delà du congédiement fait sans raison juste et suffisante, la loi 126 interdit le congédiement dans certains cas.

En vertu de l'article 122,

RECOURS A L'ENCONTRE D'UN CONGEDIEMENT ILLEGAL:

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier ou de déplacer un salarié;

1- à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;
2- pour le motif que ce salarié a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;
3- pour la raison qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être;
4- pour la raison qu'une salariée est enceinte;
5- dans le but d'éluder l'application de la loi ou d'un règlement.[5]

Des recours sont prévus à l'encontre de ce qu'on appelle ici le congédiement illégal. Leur efficacité semble cependant tout aussi douteuse que dans le cas des congédiements sans cause juste et suffisante.

Une étude[6] faite, cette fois, par le ministère du Travail portant sur l'efficacité des ordonnances de réintégration révèle notamment:

- qu'en dépit d'une ordonnance de réintégration de l'emploi, la majorité (58,7) des plaignants/es ne retournent pas travailler chez l'employeur qui les a illégalement congédiés;

- la majorité (60%) des personnes non réintégrées dans leur emploi ne le sont pas en raison de leur propre décision;

- lorsque se fait la réintégration, elle se produit dans un climat difficile;

- la majorité (58%) des personnes réintégrées quittent leur emploi dès la première année qui suit leur réintégration.

De plus, l'exercice de ces recours lorsqu'il implique les services d'un avocat sont à la charge de l'employé/e. Si la personne congédiée veut se prévaloir d'un recours légal devant le Commissaire du travail, elle aura des frais à encourir, lesquels ne lui seront remboursés qu'en partie par l'employeur, à la condition toutefois d'obtenir gain de cause.

Depuis avril 1980, les salarié/es qui portaient plainte à la Commission des normes du travail en tant que victimes d'un congédiement illégal bénéficiaient gratuitement des services d'un avocat de la Commission pour les représenter devant le Commissaire du travail. Mais, en 1982, la Commission a décidé de mettre fin à ces services de représentation des salariés/es devant le

Commissaire du travail, sauf dans les cas de congédiement suite à l'intervention d'un représentant de la Commission, et ce de façon transitoire.

Quand les mesures de réparation (réintégration de l'emploi et indemnité) prévues par la Loi pour les personnes victimes de congédiement illégal (art. 122) ou d'un congédiement sans cause juste et suffisante (art. 124) ne sont pas appliquées; quant de surcroît des frais de recours sont à la charge des victimes, on peut difficilement prétendre que la loi leur offre une réelle protection de l'emploi.

Face à l'ensemble de ces difficultés, le C.S.F. ne prétend pas avoir trouvé toutes les solutions. Nous avons néanmoins, à plusieurs reprises, formuler certaines recommandations susceptibles d'améliorer les recours possibles pour les travailleuses et travailleurs ainsi qu'un plus grand respect de la loi par les employeurs.

Face au congédiement illégal, nous rappelons ici ces demandes:

Connaissant la situation économique très peu enviable des personnes victimes de congédiement illégal, le Conseil considère inadmissible que les frais liés à l'exercice du recours légal leur soient facturés. Les mécanismes privilégiés par la Commission s'opposent, à notre avis, à une réalisation effective du respect des droits de ces individus. En effet, il n'est de secret pour personne que dès qu'un employeur est avisé qu'une plainte a été déposée dans un cas similaire, il en avisera immédiatement ses avocats qui seront, eux, chargés de le représenter, tant au niveau de la médiation qu'au niveau de l'exercice du recours légal devant le Commis-

saire. C'est donc dire que la victime, si elle veut s'assurer de ne subir aucun préjudice, et avoir le plus de chances possibles de son côté, sera évidemment portée à se prendre aussi un procureur dès les premières étapes de ses démarches.

Par ailleurs, l'argument à l'effet qu'un/e salarié/e rencontrant les conditions d'admissibilité pourrait bénéficier de l'aide juridique nous semble illusoire. En effet, une telle situation fait en sorte que seuls les plus riches, qui auraient les moyens de poursuivre, ainsi que les plus démunis/es, qui pourraient bénéficier de l'aide juridique, exerceraient sans trop de problèmes financiers un tel recours. Quant à tous les autres salariés/es se retrouvant entre ces deux niveaux, il subsisterait un souci constant, compte tenu du coût élevé de telles démarches en terme d'honoraires d'avocat, et ce souci à lui seul découragera, on ne peut en douter, la plupart des plaignants/es de s'adresser à la Commission.

Or, à notre avis, compte tenu qu'il s'agit de situations où l'employeur adopte un comportement illégal, il nous semble normal qu'il n'y ait aucune restriction à l'exercice, par les salariés/es, de leur droit de faire condamner un tel comportement répréhensif et de faire respecter leurs droits. Par conséquent, nous avons tenté d'élaborer une solution permettant de respecter le

désir du Législateur de voir que les différentes situations énumérées à l'article 122 de la Loi soient considérées comme illégales et sanctionnées en conséquence.

Deux remarques préliminaires s'imposent à cet effet. D'une part nous avons remarqué que la Loi prévoit expressément le droit de la Commission de régler à l'amiable les plaintes déposées selon l'article 124 de la Loi. Par contre, aucune disposition, tant de la Loi que des règlements, ne prévoit une telle forme de règlement ou de médiation dans le cas de congédiements prévus à l'article 122. Par conséquent, nous croyons que cela semble indiquer que la Commission a sûrement une grande latitude dans l'application d'une telle décision qui n'est que purement administrative.

D'autre part, loin de réprouver les tentatives de règlement avant l'audition de l'exercice du recours légal proprement dit, nous croyons aussi qu'une telle tentative peut s'avérer fructueuse et satisfaisante pour les deux parties. Notre intervention se situe plutôt quant à la façon dont on peut obtenir un tel règlement, dans les cas qui le permettent, sans pour autant préjudicier aux droits des victimes.

Nous croyons qu'il serait préférable que le processus suivant le dépôt d'une plainte selon l'article 122 soit le suivant: Tout d'abord, tout salarié portant une plainte aurait droit, s'il le désire, de bénéficier gratuitement des services de représentation d'un avocat fourni par la Commission des normes de travail, tel qu'il en était jusqu'en décembre 1982. Toutefois, cet avocat verrait lui-même, comme dans tous les autres cas de litige en matière civile ou de relation de travail, à tenter de négocier un règlement hors Cour avec

l'employeur. Dans un tel cas, l'avocat jouerait tout naturellement son rôle habituel, tout en représentant bien spécifiquement les intérêts de la victime à l'encontre de son employeur. Il n'existerait donc aucune forme de médiation à proprement parler, mais l'accent serait tout de même mis sur les possibilités de régler à l'amiable ce genre de situation.

A notre avis, une telle situation aurait l'avantage, d'une part, de permettre à tous les salariés victimes d'un congédiement illégal d'exercer leurs droits, sans considération de leurs moyens financiers. Par ailleurs, compte tenu de la disparition de la notion de " médiateur" concernant les congédiements prévus à l'article 122, les postes abolis et les économies réalisées par la Commission à ce chapitre pourront être réinvestis pour défrayer le coût des avocats ainsi fournis.

Nous croyons qu'une telle solution permettrait à la Commission de réaliser plus efficacement son mandat et de mieux respecter l'esprit de la Loi, plus particulièrement celui de l'article 122.

D'autre part, dans le but de limiter les licenciements abusifs, nous croyons qu'une indemnité devrait être versée dans tous les cas de licenciement. Les dispositions qui prévalent actuellement ne prévoient une indemnité compensatrice, égale au salaire de la personne licenciée pour une période égale à celle du préavis, que dans les cas où l'employeur aurait omis de donner le préavis de licenciement prévu par la loi. Toutes les travailleuses et tous les travailleurs devraient selon nous pouvoir bénéficier de cette indemnité compensatrice.

Toujours dans la même optique, c'est-à-dire de limiter les licenciements abusifs, nous pensons que la loi devrait obliger l'employeur à donner au salarié licencié un avis écrit des motifs de cette décision. Il devrait également en informer la Commission des normes du travail.

Le principe de l'ancienneté devrait en outre, être reconnu dans la loi. Nous pensons également que des modifications devraient être apportées au chapitre des infractions et des peines.

Déjà en 1979, lors du dépôt du projet de la loi 126, les amendes prévues pour l'employeur qui commet une infraction, nous paraissaient loin d'être excessives.

> "art. 139. Commet une infraction et est passible, en outre du paiement des frais, d'une amende de 200$ à 500$ et pour toute infraction subséquente dans les deux ans, d'une amdnede de 500$ à 3 000$, l'employeur qui..."[7]

De plus, ces montants nous semblaient devoir être augmentés considérablement dans le cas où les employeurs récidivent et ce, quelle que soit la période écoulée depuis la première infraction. Nous croyons opportun de réitérer encore aujourd'hui ces demandes.

En outre l'obligation de publier les amendes imposées aux contrevenants pourrait peut-être aussi contribuer à contraindre les employeurs au respect de la loi.

L'article 104 de la Loi stipule que la Commission doit faire enquête avec diligence. Sans préjuger de la qualité du travail de la Commission, le Conseil est

d'avis que la loi devrait contenir des dispositions relatives à l'obligation pour la Commission de rendre une décision dans un délai fixe à la suite d'une plainte ou à partir du début de l'enquête.

On sait, par ailleurs, qu'une des causes importante du non respect de normes minimales est le fait que les travailleuses et les travailleurs ignorent bien souvent les droits et recours qui les concernent. L'article 87 de la loi oblige l'employeur à fournir, au salarié qui lui en fait la demande, les documents d'information relatifs aux normes du travail reçus de la Commission. Cette disposition nous paraît nettement insuffisante. L'employeur devrait, selon nous, être tenu de remettre aux salariés/es, sans même que ceux-ci lui en aient exprimé la demande, copie des documents vulgarisés que lui fait parvenir la Commission. De plus, tout employeur devrait aussi afficher, dans un endroit bien en vue de son établissement où les salariés/es ont accès, toutes ordonnances, règlements ou documents que la Commission pourrait lui transmettre.

Quant au problème relié au non-respect des ordonnances par les employeurs, il mérite très certainement qu'on y réfléchisse sérieusement pour y apporter les correctifs dans les plus brefs délais.

Quand les ordonnances de réintégration ne sont pas respectées par les employeurs, comment peut-on prétendre que les recours actuellement prévus par la loi offrent une réelle protection de l'emploi?

D) Congé de maternité et droits parentaux

La loi 126 reconnaît aux travailleuses le droit à un congé de maternité ainsi que le droit de retrouver leur emploi après ce congé. La loi précise également qu'une salariée ne peut être congédiée, suspendue ou déplacée pour la raison qu'elle est enceinte. Cependant, ces dispositions s'avèrent nettement insuffisantes. Bien des lacunes subsistent encore.

Plusieurs travailleuses demeurent exclues de ces dispositions de la loi. Ainsi en est-il des travailleuses à leur compte, des femmes employeures, des femmes en chômage faisant partie de la population dite active, des travailleuses agricoles dans une entreprise ayant moins de 3 employés/es, des gardiennes, des étudiantes stagiaires, sans compter toutes les femmes qui travaillent au foyer. Les critères d'admissibilité établis à 20 semaines de travail chez le même employeur au cours des 12 mois précédents le début du congé contribuent également à leur limiter l'accès.

De plus le droit au congé de maternité de 18 semaines, avec possibilité de prolongation de 6 semaines si l'état de santé de la mère ou de l'enfant l'exige, ne se fait pas sans pénalité financière puisque le montant des prestations n'est établi qu'à 60% du salaire assurable, et celles-ci ne sont versées que durant 15 semaines. L'allocation québécoise de maternité au montant de 240$ (en vigueur depuis 1979 et non indexée depuis) couvre en outre bien mal la perte de revenu subie par la travailleuse durant le délai de carence effectif de 3 semaines.

Si, par ailleurs, une femme se prévaut durant sa grossesse des prestations de maladies versées par le pro-

gramme d'assurance-chômage, cela ne va pas sans entraîner une diminution d'autant de semaines d'assurance-chômage-maternité. Elle peut même ne plus avoir droit à des prestations de maternité si elle a reçu des prestations de maladie durant quinze semaines.

D'autre part, étant donné les conditions d'admissibilité au congé de maternité (à savoir les 20 semaines de travail chez le même employeur au cours des 12 derniers mois), la femme qui n'a pas cumulé ces vingt semaines se voit même privée d'un congé de maternité spécial que pourrait lui prescrire le médecin pendant la grossesse. Qui plus est, son absence du travail pourra même donner lieu à un congédiement sans qu'elle ait de recours puisque les absences pour maladie ne sont pas prévues au règlement de la loi des normes. Le Conseil du statut de la femme a d'ailleurs déjà reçu plusieurs plaintes faisant état de congédiement dans ces circonstances.

La loi assure, théoriquement du moins, une certaine protection de l'emploi après le congé de maternité. L'article 31 du règlement stipule que:

> " A la fin du congé de maternité l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficier si elle était restée au travail."[8]

Cette disposition n'a toutefois pas empêché le C.S.F. d'enregistrer plusieurs plaintes en raison de congédiement au cours de la grossesse ou après le congé de maternité. La loi n'offre aucun recours lorsque l'employeur abolit le poste et le principe de l'ancienneté n'est pas reconnu par la loi. La marge de manoeuvre laissée à l'employeur est donc très grande et les re-

cours inexistants.[9] On a vue antérieurement qu'on ne donnait pas toujours suite aux ordonnances...

Il semble en outre qu'une interprétation très restrictive soit souvent donnée au terme "avantage", celles-ci ne couvrant que les seules vacances annuelles et excluant les congés de maladie, le cumul de l'expérience, l'ancienneté, etc.

A cette litanie déjà longue, il faut ajouter l'absence de congé de maternité en cas d'adoption alors que la loi de l'assurance chômage, de son côté, accorde depuis janvier 1984, 15 semaines de prestations de chômage pour congé parental en cas d'adoption. La loi 126 ne prévoit, quant à elle, que 2 jours non payés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Enfin, au chapitre des normes minimales, on ne reconnaît toujours pas le droit à un congé parental après le congé de maternité avec protection de l'emploi et du salaire. On ne reconnaît pas non plus aux travailleuses et travailleurs le droit à des congés spéciaux pour responsabilités parentales.

Pour toutes ces raisons le C.S.F. ne peut prétendre que les dispositions législatives actuelles reconnaissent le droit de concilier travail et maternité. Nous recommandons en conséquence:

1. Que la perte de revenu subie par la femme durant son congé de maternité de 18 semaines soit mieux compensée et que ce congé payé soit étendu à toutes les travailleuses rémunérées (travailleuses autonomes, employeures et salariées). Il faudrait même envisager de porter à 20 semaines, dans l'ensemble des secteurs, le congé de maternité payé à plein salaire comme c'est le cas dans le secteur public et parapublic, l'Etat assumant les coûts encourus.

2. Qu'une réglementation gouvernementale offre la possibilité d'un congé parental sans solde, après le congé de maternité, accessible au père ou à la mère, d'une durée de deux ans (incluant le congé de maternité).

3. Qu'un programme gouvernemental d'information soit adressé spécialement aux hommes afin qu'ils soient informés de leurs droits au congé parental et qu'ils soient incités à s'en prévaloir.

4. Que l'employé/e, au terme de son congé parental, ait droit de réintégrer son poste régulier de travail ou, à tout le moins un poste équivalent si son poste régulier n'existe plus, au salaire touché au moment du départ, majoré s'il y a lieu, des augmentations ayant eu cours pendant son absence.

5. Que des sanctions exemplaires soient imposées aux employeurs reconnus coupables d'avoir refusé de réinstaller un/e salarié/e dans son poste régulier ou à un poste équivalent à la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

6. Que la disposition prévue à l'article 33 du règlement relatif au congé de maternité, actuellement en vigueur, s'applique dans le cas d'un congé parental de telle façon que lorsque le poste régulier de la personne en congé parental n'existe plus à son retour au travail, l'employeur lui reconnaisse tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

7. Que des dispositions soient prévues à la Loi sur les normes du travail pour que, dans les cas d'abolition de postes ou de licenciements, le critère d'ancienneté soit utilisé pour l'identification des personnes devant être licenciées.

8. Que soient maintenus les droits actuellement reconnus aux femmes en congé de maternité de 18 semaines (ou en congé prolongé de 6 semaines en raison de maladie) leur octroyant les avantages dont elles auraient bénéficié si elles étaient restées en emploi, en précisant ces avantages tels les congés fériés, les congés de maladie, le cumul de l'expérience et de l'ancienneté.

9. Que le Règlement sur les normes de travail prévoit un congé de maternité et/ou un congé parental en cas d'adoption.

10. Que soit accordé à toutes les femmes en emploi, par le Règlement sur les normes du travail, le droit au congé de maternité spécial que peut prescrire un médecin pendant la grossesse (article 20 du règlement sur les normes du travail).

11. Que soit examinée la possibilité d'assurer une concordance entre le Règlement sur les normes de travail et les modifications apportées, en janvier 1984, à la Loi de l'assurance-chômage touchant l'étalement du congé de maternité.

12. Que soit accordé le droit à des absences rémunérées autres que les vacances ou les congés de maladie, pour visites médicales et cours prénatals au moment de la grossesse.

13. Que soit accordé le droit d'absences rémunérées, pour raison de santé, pour une durée totale de 24 heures ouvrables, au cours de la grossesse et ce, sans nécessité de fournir un certificat médical.

14. Que soit accordé aux travailleuses et aux travailleurs des congés avec solde de 10 jours ouvrables par année pour responsabilités parentales.

Le C.S.F. est conscient que, dans les conditions actuelles, l'application de ces recommandations est susceptibles d'entraîner de la discrimination à l'embauche à l'endroit des jeunes femmes. La création d'une caisse de maternité à laquelle contribuerait l'ensemble des employeuses/eurs et des employées/és en faciliterait l'application, et elle impliquerait le rapatriement des services allant actuellement au programme d'assurance-chômage. Dans un nouveau programme, la couverture des travailleuses autonomes seraient possible.

Il n'est pas impensable que cette caisse soit financée partiellement par le gouvernement et que certains des avantages prévus soient étendus aux femmes hors du marché du travail. Nous tenons à souligner que les conditions actuelles du marché du travail entraînent de longues périodes de chômage. Une femme à la recherche d'un emploi est donc fortement pénalisée lorsqu'approche sa date d'accouchement. Elle a en effet elle aussi droit d'accorder à son nouveau-né quelque 20 semaines de soins attentifs pour lesquelles elle ne reçoit aucune compensation ce qui lui laisse moins de temps pour la recherche active d'un emploi. La maternité retarde en ce sens ses chances d'être embauchée et à ce titre la pénalise doublement.

L'instauration d'une caisse de maternité pourrait de plus permettre de départager les responsabilités de

l'employeuse/eur des responsabilités collectives et de mieux reconnaître le rôle social de la maternité.

E) La durée du travail

1) Les dispositions générales prévues par la loi:

La semaine normale de travail est actuellement de 44 heures par semaine pour la majorité des salarié/es et de 53 heures pour les domestiques résident/es. La Loi permet en outre aux employeurs d'exiger de leurs employés/es qu'ils fassent du temps supplémentaire et l'employé/e qui refuse peut se voir congédier.

De plus, il n'y a pas dans la loi actuelle, de limite au nombre d'heures de travail par jour ou par semaine. Si le concept de semaine normale de travail existe dans la loi, la journée normale de travail n'est pas prévue. En outre, le 44hres/semaine ne sert qu'à désigner le seuil au delà duquel le temps de travail doit être considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré une fois et demi le salaire horaire habituel.

Ainsi, les dispositions actuelles font en sorte qu'une personne peut se voir forcer de travailler 12 heures par jour sans retirer aucune prime de temps supplémentaire. Mis à part le temps supplémentaire, un employeur peut même forcer un/e employé/e à travailler 32 heures en deux jours, tout en ne contrevenant d'aucune façon aux dispositions de la loi. Si cet exemple peut paraître irréaliste ou moyenâgeux, qu'on se détrompe; il témoigne intégralement d'une plainte déposée récemment à nos bureaux.

D'autre part, toutes les travailleuses ne sont pas couvertes par les dispositions, si minimales soient-elles, prévues à la loi. L'article 54 exclut d'office de l'application de la durée de la semaine de travail certaines catégories de salarié/es:

Art. 54 La durée de la semaine normale déterminée à l'article 52 ne s'applique pas aux salariés suivants:

1- le conjoint de l'employeur, ses ascendants et ses descendants ainsi que ceux de l'employeur;

2- un étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs;

3- un cadre d'une entreprise;

4- un salarié qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables;

5- un salarié affecté à la récolte, à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes;

6- un salarié dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson;

7- un travailleur agricole.10

Deux de ces catégories touchent plus particulièrement les femmes, il s'agit encore une fois des femmes collaboratrices et des travailleuses à domicile. Celles-ci s'ajoutent aux travailleuses domestique résidentes pour lesquelles la semaine normale est établie à 53 heures.

Pour ce qui est enfin de la période des repas, l'article 79 de la loi accorde aux salariés/es une période de 30 minutes sans salaire et ce, au-delà d'une période de travail de 5 heures consécutives.

Les dispositions prévues au regard de la durée du travail nous paraissent archaïques. Elles laissent place à des abus inadmissibles et doivent être revues sans quoi on ne pourra prétendre que la loi vise à établir des conditions de travail décentes.

Tout d'abord, nous trouvons inacceptable que la semaine normale de travail des domestiques résidentes soit plus longue que celle des non résidentes.

Fixer une semaine normale de travail de 53 heures pour les domestiques résidentes (ce qui correspond, par exemple, à cinq jours de travail de 9 heures et à un jour de 8 heures) revient à imposer à cette catégorie de travailleuses des conditions de travail qui nous ramènent au début du siècle. Déjà, la majorité des travailleuses et des travailleurs bénéficient d'une semaine de travail inférieure à 44 heures. En 1981, les heures hebdomadaires moyennes de travail étaient de 38 heures.

Il est important aussi que l'on respecte dans leur cas la période de repos hebdomadaire établie à 24 heures consécutives et que l'on évite, dans la mesure du possible, les heures de travail coupées. Toutefois, quand leurs services sont requis en début et en fin de journée, il serait normal de leur aménager des heures de liberté durant le jour ou, à défaut, de les rémunérer en temps supplémentaire.

Ces travailleuses ont droit à une vie personnelle après leur travail. Le traitement qu'on veut leur infliger reflète la position ambigüe que notre société entretient vis-à-vis le travail domestique, lui attribuant une valeur sentimentale énorme, mais peu de considération dans les faits. Ce n'est pas parce que, souvent, les mères assurent une présence continuelle au foyer que

l'on est en droit d'imposer le même régime aux travailleuses qui agissent comme substitut.

Nous croyons donc:

- Que la semaine normale de travail s'appliquant aux domestiques résidentes doit être la même que celle qui prévaut pour les autres catégories de travailleuses et travailleurs.

- Que le temps supplémentaire qu'ils/elles pourraient faire doit être rémunéré à temps et demi comme c'est le cas pour les autres salariés/es.

Nous n'admettons pas d'avantage que certaines catégories de travailleuses et travailleurs soient exclues d'office de l'application de la durée de la semaine de travail. La position du Conseil est à l'effet:

- Que la loi sur les normes minimales s'applique à tous et à toutes les salarié/es et de la même manière.

D'autre part nous considérons:

- Que la loi devrait fixer une durée quotidienne maximale de travail pour le calcul des heures supplémentaires.

- Que la loi devrait permettre aux salariés, es de refuser de faire du temps supplémentaires.

Quant à la durée de la semaine normale de travail actuellement établie à 44 heures alors que les heures hebdomadaires moyennes de travail ne dépassent pas aujourd'hui les 38 heures, il ne nous semble pas exagéré

d'en demander la diminution à l'heure où le chômage sévit et où les parents ont peine à concilier leurs responsabilités familiales et l'exercice d'un emploi.

Pour ce qui est enfin de la période des repas nous demandons:

- Que la loi prévoit une période de repas à chaque période de quatre heures de travail consécutives.

2) La situation des travailleuses à temps partiel

On ne peut parler de la durée de travail sans soulever ici la question de l'aménagement du temps de travail en général et plus particulièrement la situation des travailleuses à temps partiel.

On n'étonnera personne en réaffirmant que le travail à temps partiel est le lot des femmes. En effet, en 1982, 70% du total des emplois de ce type étaient encore occupés par des femmes. Nous savons toutes et tous, aussi, que le travail à temps partiel est en général mal rémunéré, et offre peu d'avantages sociaux. Il arrive bien souvent que les travailleurs/euses à temps partiel soient exclus/es des conventions collectives et ne soient pas couverts/es par un régime de retraite ou d'assurance (ceci les empêche de bénéficier des mêmes avantages ou droits que leurs collègues à temps plein).

De plus, la majorité des emplois à temps partiel offrent des horaires irréguliers, des heures brisées et sont peu stables rendant ainsi vulnérables ces employés/es aux mises à pied face à une nouvelle réorganisation du travail et bloquant souvent toute possibilité d'avancement.

Tout comme les non-syndiqués/es, la majorité des travailleuses à temps partiel ont pour unique protection légale la Loi sur les normes du travail.

Toutefois, celle-ci ne leur reconnaît aucun statut spécial, c'est-à-dire qu'aucune distinction ni même aucune mention n'est faite de ce régime de travail. La même limite d'heures établissant la semaine normale de travail (44 heures) s'applique, peu importe le type de travail (à temps plein, à temps partiel, etc.). Ainsi, la majoration de 50%, prévue à l'article 55 de la Loi, à l'occasion du temps supplémentaire, touche peu les travailleurs/euses à temps partiel étant donné qu'elle vise le travail exécuté en plus des heures de la semaine normale. Et l'on sait par ailleurs, qu'aucune clause n'interdit à l'employeur de faire effectuer du travail en sus des heures habituelles et ce, au taux régulier (jusqu'à concurrence de 44 heures).

Sans statut légalement reconnu, sans aucune garantie de régularité dans l'emploi et avec des conditions de travail généralement inférieures à celles des autres travailleurs/euses, les travailleurs/euses à temps partiel constituent une main-d'oeuvre mobile très fragile aux aléas de la production et du chômage.

Dans cette optique, le travail à temps partiel doit être règlementé, notamment par le biais d'amendements aux lois et règlements existants (loi 126 sur les normes minimales de travail, loi et règlement régissant les régimes de pension et d'assurance, etc.) de manière à ce que les travailleurs et les travailleuses aient droit à un traitement "comparable" à celui des employés/es à temps plein effectuant une tâche équivalente.

Nous entendons par traitement comparable:

- un salaire horaire égal à celui versé aux employé/es à plein temps pour un travail équivalent;

- un accès aux mêmes avantages sociaux calculés tantôt au prorata des heures travaillées pour ce qui est, par exemple: des vacances, des congés sociaux, des congés de maladie, du calcul de l'ancienneté, etc. et tantôt sur une base identique à celle en vigueur pour les employé/es à temps plein. On pense ici, par exemple, à la sécurité d'emploi, au perfectionnement ou encore à l'accès aux régimes d'assurance vie ou invalidité. Dans ces cas, nous croyons que le calcul au prorata ne devrait pas s'appliquer puisque, si tel était le cas, on en compromettrait significativement la portée;

- un traitement équivalent aux travailleurs/euses à temps plein, en regard de la sécurité d'emploi;

- une garantie minimum au niveau des heures de travail hebdomadaires (en obligeant les employeurs à garantir à leurs employés/es un minimum et un maximum d'heures par semaine);

- un droit d'accès prioritaire aux emplois à plein temps.

Mais ces modifications législatives ne justifient pas pour autant le développement de postes à temps partiel, étant donné qu'il y a lieu de croire que les femmes continueront d'en faire les frais.

La volonté des employeurs de promouvoir le développement du travail à temps partiel est indissociable, pensons-nous, des éléments de la conjoncture économique et de l'ensemble des politiques gouvernementales mises de l'avant pour pallier à une situation économique difficile. Dans le contexte économique et politique que nous connaissons actuellement, le temps partiel ne nous semble pas une solution au problème de l'emploi. Au contraire, nous croyons qu'il risque de contribuer tout au plus à masquer le chômage actuel, à masquer les effets des coupures de postes, et à permettre à l'employeur - qu'il s'agisse du gouvernement ou de l'entreprise privée - de s'assurer d'une plus grande flexibilité dans ses mécanismes de gestion du personnel.

S'il n'est pas une solution au problème de l'emploi en général, il l'est encore moins du point de vue des femmes. Ne favorisant nullement l'accès des femmes à un revenu égalitaire, il entretient au contraire le mythe du salaire d'appoint et la dépendance économique qui en résulte. Il ne favorise pas non plus le partage du travail domestique et constitue même un frein aux revendications pour le développement des services collectifs.

Il concourt de toute évidence, selon nous, au maintien de la division sexiste du travail en plus de contribuer dans le contexte actuel à réduire le bassin d'emplois à plein temps actuellement occupés par les femmes.

Depuis toujours, le travail à temps partiel est le lot des femmes. Ce n'est pas le fait d'en promouvoir le développement ni de garantir aux employés/es à temps partiel des avantages proportionnels à leur temps de

travail qui modifiera significativement le rapport que les femmes entretiennent à ce régime de travail.

Donc, plutôt que d'en faire la promotion, le C.S.F. est toujours d'avis que le Gouvernement doit prendre les mesures qui s'imposent pour:

- limiter le travail à temps partiel aux seuls cas où il s'avèrerait strictement nécessaire;

- assurer aux travailleurs/euses à temps partiel un traitement "comparable" - toute proportion gardée - à celui des employés/es à temps plein;

- mettre de l'avant d'autres solutions à la pénurie d'emploi, d'autres moyens de lutte au chômage, d'autres moyens aussi pour répondre aux besoins des travailleuses qui réclament plus de temps libres.

Dans cette perspective, nous souscrivons donc davantage à des mesures visant à réduire pour toutes et tous la durée du temps de travail et ce, sans réduction des salaires[11]. Nous pensons plus particulièrement ici à des mesures visant, par exemple, la réduction de la semaine normale de travail, l'augmentation de la durée des vacances, l'extention des congés - avec ou sans solde - le contrôle des heures supplémentaires, du deuxième emploi, etc. et ce, dans un contexte où l'on rechercherait effectivenent à offrir à toute personne la possibilité de détenir un emploi.

Avec la même ardeur, nous soutenons également les mesures visant à réduire -plus directement et autrement que par la négociation privée- le temps de travail non rémunéré des femmes. Ceci nous conduit à exiger encore le développement de services collectifs, de programmes

d'accès à l'égalité, de recyclage, de formation, etc., en somme, des mesures qui permettront peut-être un jour aux femmes de bénéficier d'un minimum de latitude dans l'aménagement de leur temps de travail.

En rejetant la formule du travail à temps partiel, on doit bien comprendre que le C.S.F. ne rejette pas toutefois toutes formules permettant d'aménager autrement la durée et les horaires de travail. Au contraire même, nous croyons fondamental et urgent d'envisager de nouveaux partages du temps de travail rémunéré et non rémunéré, d'envisager aussi un meilleur équilibre entre le travail, le loisir, la vie associative, etc.

C'est en outre en tant que solution collective que la formule du temps partiel nous paraît inacceptable. Sur une base individuelle par contre, lorsqu'il est volontaire et contracté de façon temporaire, on conçoit aisément qu'il puisse être avantageux, sinon au strict plan économique du moins, en termes d'amélioration de la qualité de vie en général. Pensons simplement à l'accroissement des temps libres, à la diversification des activités, au repos, aux loisirs, etc. qu'il peut enfin rendre accessibles'... Mais quand le salaire annuel moyen des femmes en emploi à temps plein se chiffre à peine à 11 000$, combien sont-elles à pouvoir se permettre une diminution substantielle de leur revenu? Combien sont-elles à pouvoir en tirer un réel avantage? Combien sont-elles à y être finalement contraintes faute de services collectifs suffisants? Avec quelles conséquences aussi sur le développement ou la privatisation de ces services, sur le bassin d'emplois accessibles aux femmes? Sur les possibilités réelles de partage du travail domestique, etc.?

Les femmes ont le droit de participer au marché du travail autrement que de façon marginale. Pour leur reconnaître ce droit dans les faits, il faut bien plus que des réformes législatives, nous en sommes bien conscientes. C'est toute une nouvelle conception du partage de la richesse collective et du temps de travail rémunéré et non rémunéré qu'il faut mettre de l'avant. Avec la révolution technologique, il est plus que temps d'exiger une nouvelle répartition du temps de travail. Il faut à tout prix en revoir l'aménagement actuel, que ce soit avec la perspective de solutionner les problèmes de l'emploi ou encore avec l'idée de permettre aux personnes qui le désireraient, de pouvoir travailler moins ou autrement à certains moments de leur vie. Cette revision ne doit cependant pas s'amorcer avec le développement de postes à temps partiel.

F) Autres dispositions

1) Les vacances annuelles

Après avoir travaillé cinquante (50) semaines dans un bureau, un restaurant, une usine, un magasin, etc., les travailleuses et travailleurs ont droit à deux semaines de congés payés et, après 10 ans chez le même employeur, 3 semaines leur sont accordées.

Il faudrait revoir cette norme avec la perspective d'améliorer la qualité de vie au travail en général. De plus, un élargissement à ce niveau peut très certainement être envisagé comme un moyen d'améliorer la situation de l'emploi que l'on connaît actuellement.

En 1979, lorsque nous avons soumis nos commentaires sur le projet de loi 126, nous réclamions un mois de vacances annuelles pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Aujourd'hui, tenant compte du développement des nouvelles technologies ainsi que des problèmes sérieux que nous connaissons au niveau de l'emploi, cette demande nous paraît encore plus légitime.

2) Les congés de maladie

L'employeur n'est pas obligé d'accorder des congés de maladie payés ni même aux frais de l'employé/e. Une absence pour cause de maladie est donc souvent pénalisée financièrement quand ce n'est pas tout simplement le licenciement qui s'en suit.

Il est inadmissible que la loi ne prévoit pas un minimum de jours de maladie payés.

3- L'article 85

L'article 85 stipule que

> "lorsque'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il ne peut opérer aucune déduction du salaire minimum pour l'achat, l'usage ou l'entretien de cet uniforme."[12]

Cette disposition nous paraît nettement insuffisante. Cet article devrait être complété en obligeant l'employeur à défrayer en totalité le coût d'achat de tout uniforme qu'il rend obligatoire pour ses employés/es.

Cette précision s'impose parce qu'il est d'usage courant, semble-t-il, de faire payer les uniformes par les employés/es dans le secteur de la restauration. Il en va de même dans le secteur de la restauration pour les factures non payées par les clients/es ou encore pour la vaisselle cassée. Ces pratiques nous semblent tout à fait inadmissibles. Elles constituent une autre façon de réduire le revenu de ces salariés/es.

## II- Les travailleuses et la santé au travail

Au chapitre de la santé sécurité au travail, le C.S.F. désire réitérer devant cette Commission ses positions en regard de trois questions d'intérêt particulier à savoir: le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, la santé des femmes en regard des changements technologiques et enfin les questions reliées aux accidents du travail (loi 42).

### A) Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Que ce soit au chapitre des conditions d'admissibilité au retrait préventif (la grande majorité des travailleuses y sont admissibles sans avoir dû cumuler un nombre de semaine de travail donné chez le même employeur) ou encore au chapitre des prestations prévues (les indemnités équivalent à 90% du revenu net), les dispositions relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite présentent des avantages certains par rapport à d'autres législations dont la loi 126 notamment.

Des lacunes persistent malgré tout au niveau de certaines dispositions prévues par la loi 17 de même qu'en regard de l'application des normes existantes. Si la loi reconnaît le droit au retrait préventif, il semble toutefois que, dans les faits, la reconnaissance de ce droit n'aille pas sans heurts.

#### 1) Le refus de travailler et la condition de grossesse

Ainsi en est-il tout d'abord de l'impossibilité pour la travailleuse d'utiliser le droit de refus d'exercer un travail dangereux en alléguant sa condition de grossesse.

Le droit reconnu à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs est celui d'arrêter de travailler dans les cas exceptionnels où leur travail comporte des dangers physiques encore plus éminents que ceux qu'ils doivent normalement accepter.

Tel que la loi est rédigée, la travailleuse enceinte qui voudrait se prévaloir de ce droit général reconnu à tous les travailleurs/euses en alléguant sa condition de grossesse, ne pourrait le faire. Pour pouvoir utiliser ce droit, elle devra fournir des arguments ne faisant aucunement référence à sa condition particulière de femme enceinte.

Pourquoi? Parce qu'un recours spécial est prévu pour les travailleuses enceintes et que ces dispositions prévalent sur les dispositions générales. Si une travailleuse enceinte considère que ses conditions de travail sont, de façon générale, dangereuses pour sa santé ou celle de son enfant, elle devra avoir recours au retrait préventif, c'est-à-dire présenter un certificat médical et demander une nouvelle affectation.

Mais qu'arrive-t-il du cas de la travailleuse enceinte dont les conditions habituelles de travail ne sont pas dangereuses pour son état de grossesse, mais qui doit exceptionnellement faire face à des tâches présentant des dangers physiques inhabituels ou anormaux? Rien n'est prévu. Il faudrait que cette travailleuse puisse se prévaloir du même mécanisme d'intervention que celui prévu dans le cas général du droit de refus, à savoir, l'arrêt immédiat d'exécuter ses fonctions.

Nous demandons: que les travailleuses enceintes puissent se prévaloir du droit général d'arrêter de travailler, reconnu à tous, en alléguant leur condition de

grossesse. Cette reconnaissance devrait être explicite dans la loi.

2. Le maintien et le cumul des droits et avantages liés à l'emploi

La loi garantit à la travailleuse réaffectée la reconnaissance des avantages liés à son poste. Elle reconnaît en outre, aux travailleuses de retour d'un retrait préventif, les avantages acquis avant le départ. Il semble également que ces avantages se cumulent pendant l'absence du marché du travail comme le prévoit d'ailleurs la loi 126 pour les congés de maternité. Cette dernière, on le sait, stipule à son règlement qu'au retour du congé, l'employeur doit réintégrer la salariée dans son poste régulier, en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail. Dans la pratique, toutefois, il arrive que les travailleuses aient de la difficulté à se faire reconnaître ces droits.

Aussi, le fait que dans certains cas les salariées en retrait préventif ne puissent voir leurs avantages se cumuler comme si elles étaient demeurées au travail entraîne des différences de traitement injustifiées entre celles qui ont pu bénéficier d'une réaffectation et celles qui ont été en retrait préventif. Nous demandons: que l'on prenne les mesures qui s'imposent pour que les travailleuses réaffectées, en attente d'une affectation ou en retrait préventif, bénéficient toutes des mêmes droits face aux avantages liés à l'emploi.

Cette difficulté nous amène en outre à parler du statut des travailleuses enceintes indemnisées. Après l'accouchement, la travailleuse peut, si elle est admissible,

bénéficier d'un congé de maternité avec prestation d'assurance-chômage pendant quinze semaines, en vertu d'une entente conclue entre la C.S.S.T. et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada[13]. Elle peut également se prévaloir du congé de maternité prévu à la loi sur les normes si elle a travaillé pendant au moins vingt semaines pour le même employeur au cours des douze derniers mois et si, en outre, elle peut être considérée comme une salariée visée par la loi sur les normes du travail. Si toutefois, la salariée n'a pas cumulé ces 20 semaines, elle doit, semble-t-il, retourner au travail 2 semaines après son accouchement. Or, une des questions qui se pose ici est de savoir quel est le statut reconnu à la travailleuse pendant la période de temps où elle se retrouve en retrait préventif. Les semaines de retrait préventif sont-elles considérées par l'assurance chômage comme des semaines assurables? Ces semaines peuvent-elles servir dans le calcul des semaines de travail nécessaires pour être admissible aux prestations? Ces semaines peuvent-elles être comptabilisées dans les 20 semaines de travail chez le même employeur exigées en vertu de la Loi sur les normes du travail pour avoir droit au congé de maternité?

Selon les informations que nous avons pu recueillir, il semble que la Commission de l'assurance-chômage de même que la Commission des normes du travail (pour les fins de prestations et d'accès aux congé de maternité) doivent considérer la travailleuse en retrait préventif comme étant en emploi. Les semaines en retrait préventif (sous réserve toutefois du paiement par l'employeur et l'employé/e de leur cotisation respective) doivent donc être considérées comme des semaines assurables et donnant droit, autant au congé de maternité qu'aux prestations pour fin de maternité ou encore de chômage.

Dans la pratique toutefois, il semble que certaines travailleuses aient des difficultés à faire reconnaître les semaines où elles étaient en retrait préventif comme étant des semaines assurables et ce, semble-t-il, parce qu'elles auraient omis de payer leurs cotisations. Cette omission leur aurait valu d'être privées de leurs droits, (droit au congé de maternité et droit aux prestations de maternité ou de chômage).

Il nous apparaît inadmissible que l'exercice du droit au retrait préventif implique de telles pénalités. Pour éviter toute forme d'ambiguïté, nous croyons: que les dispositions législatives relatives au retrait préventif devraient clairement spécifier que l'employée admise au retrait préventif conserve son statut de travailleuse. Des efforts particuliers doivent être fait également pour informer les travailleuses, non seulement de leur droit mais aussi des devoirs qui leur revient dans de telles circonstances.

### 3. Le retrait préventif et l'emploi

Un autre problème important réside, selon nous, dans le fait que les dispositions actuelles n'ont pas pour effet d'inciter les employeurs à modifier l'environnement de travail de leurs employées enceintes. La loi 17 cherche d'avantage à protéger la santé des travailleuses enceintes qu'à enrayer les dangers à la source. C'est là une lacune grave.

Dans la pratique, il semble que les employeurs, en réponse aux besoins exprimés par les travailleuses enceintes, recourent davantage au retrait préventif plutôt qu'aux possibilités d'aménagement du poste ou de l'organisation du travail. En fait, les employeurs peuvent refuser presque systématiquement la demande de réaffectation des travailleuses enceintes pour s'en remettre à

la solution facile du retrait du travail. Cette solution, si vitale dans certains cas, ne constitue pas moins une mesure d'exception qui risque de marginaliser les femmes et de nuire à leur embauche .

Nous considérons que la cessation de travail ne devrait être utilisée qu'en tout dernier recours. Renvoyer systématiquement les femmes enceintes chez elles avec un chèque de la C.S.S.T. ne constitue pas moins qu'une négation de leur droit au travail et ce même, si les prestations sont appréciables.

Par la formule du retrait préventif, on ne traite pas le problème à la source. On ne fait que limiter les dommages. Il est dans l'intérêt de tous et de toutes que le retrait préventif ne serve pas à masquer des conditions de travail déficientes.

Aussi le C.S.F. est d'avis: qu'il faut rechercher les moyens d'inciter les employeurs à réaffecter les travailleuses en danger, et à n'utiliser la cessation de travail qu'en dernier recours. De plus, les conditions de travail considérées comme dangereuses doivent être revisées. On ne peut se contenter de réaffecter les personnes enceintes ou encore de les retirer de leur emploi.

4. <u>L'information sur les dispositions législatives et les recours possibles</u>

La loi reconnaît aux travailleuses et aux travailleurs le droit d'être informés sur les dangers reliés à leur travail et à leur milieu de travail. Le C.S.F. avait déjà formulé dans sa politique d'ensemble une recommandation qui se lisait comme suit:

> "Que le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre et le ministère des Affaires sociales rendent disponible pour les travailleuses/eurs toute l'information nécessaire sur les dangers pour la vie ou la santé que comportent certains types et milieux de travail; que les travailleuses qui sont enceintes ou qui allaitent reçoivent le même type d'information sur les dangers susceptibles d'affecter la vie ou la santé de leur enfant"[14].

Même si des efforts ont déjà été faits en ce sens, il semble qu'un des problèmes majeurs liés au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite réside au niveau d'un manque flagrant d'information et ce, tant au niveau de l'existence des risques que peuvent représenter les conditions de travail pour les femmes enceintes ou qui allaitent, qu'au niveau de l'exercice du droit au retrait préventif et de ses modalités d'application. Ces lacunes au niveau de l'information ne vont pas sans affecter l'accès au droit pourtant reconnu dans la loi.

Nous croyons donc important de réitérer ici l'importance de multiplier les moyens permettant d'informer les travailleuses, voire même aussi les employeurs, sur les dangers reliés aux conditions de travail et susceptibles d'affecter la santé des femmes ou celle de leur enfant si elles sont enceintes ou si elles allaitent.

De la même façon, il faudrait aussi multiplier les occasions de faire connaître les droits et recours des travailleuses en cette matière de même que leurs modalités d'application.

Cette pauvreté de l'information n'est vraisemblablement pas étrangère au fait que les problèmes de santé au

travail vécus par des femmes soient généralement moins bien connus que ceux vécus par les hommes. On sous-estime encore trop les problèmes de santé reliés aux secteurs d'activités où les femmes sont concentrées. Par ailleurs, les problèmes de santé reliés à la fonction de reproduction ne sont généralement considérés qu'en regard de la santé des mères. Ce sont pourtant les possibilités de reproduction des travailleuses et des travailleurs qui doivent être protégées et non exclusivement celles des femmes. D'autre part, ce n'est pas parce que les problèmes de santé des femmes au travail (hormis les questions reliées à la maternité) sont moins spectaculaires qu'il faille les laisser dans l'ombre.

## 5. Autres Problèmes

Nous sommes bien conscientes que les problèmes déjà cités ne constituent pas un inventaire exhaustif des difficultés liées à l'application du retrait préventif. Des plaintes adressées à nos bureaux nous portent à croire que l'interprétation de la loi soit de plus en plus restrictive. Il semble qu'il soit de plus en plus difficile de faire la preuve que les problèmes de santé originent réellement du milieu de travail. On rapporte des variations importantes d'un département de santé communautaire (D.S.C.) à l'autre, dans la définition des risques et dans la fixation des règles d'administration du retrait. Il arrive aussi, semble-t-il, que des travailleuses dans l'exercice de leurs droits soient victimes de représailles ou de harcèlement de la part de leur employeur et ce, notamment dans les milieux non syndiqués. Les délais sont aussi présentés comme un problème à surmonter, etc.

En somme, plusieurs difficultés restent à surmonter au plan de l'exercice du retrait préventif et de l'administration comme telle du programme. N'ayant pu suivi toutefois de très près l'application concrète de la loi, nous laisserons à d'autres intervenantes le soin de brosser un portrait plus exhaustif de ces problèmes d'application et des solutions à promouvoir.

## B) Les nouvelles technologies et la santé des femmes

Nous ne pensons pas qu'il faille entreprendre ici un long débat sur cette question. Il est évident pour tout le monde, c'est ce que nous osons espérer tout au moins, qu'il faille prévoir des dispositions législatives ou règlementaires visant l'établissement de normes d'utilisation des nouveaux équipements.

Les problèmes de santé des travailleuses affectées aux nouveaux équipements sont multiples. Qu'on pense aux problèmes musculaires, cutanés, aux maux d'yeux, de dos, de tête ainsi qu'aux risques d'effets nocifs liés à l'émission de radiations. A ces problèmes physiques s'ajoutent des problèmes psychiques reliés notamment au stress, à la dévalorisation de l'individu en raison de la déqualification de son travail ou encore au pouvoir accru de l'employeur qui maintenant peut contrôler le rendement de ses employés/es, à la seconde près.

Il nous faut à tout prix trouver des moyens de contrer ces abus. L'expérience nous enseigne qu'on ne peut compter exclusivement sur la bonne volonté des employeurs pour solutionner ces problèmes. Des normes minimales d'utilisation doivent selon nous être édictées. Au delà de ces normes, il nous apparaît que les employés/es doivent aussi pouvoir se faire entendre pour être en mesure de bénéficier d'un environnement de travail qui respecte leur intégrité physique autant que psychique. Le droit des travailleuses et travailleurs de prendre part aux décisions qui les concernent en matière de développement technologique, (nous en traitons de façon plus explicite au chapitre 4 de ce mémoire) recouvre également cette dimension. Protéger l'emploi des travailleuses, c'est aussi protéger leur santé.

C) Les accidentés/es du travail

La Loi sur les accidents du travail actuellement en vigueur apporte une protection insuffisante aux travailleuses en emploi contre les méfaits des lésions professionnelles, n'accorde aucune protection aux personnes qui assument bénévolement le travail domestique au foyer et n'assure pas le maintien du niveau de vie des conjointes d'un travailleur décédé à la suite d'une lésion professionnelle. Des modifications doivent donc être apportées à cette loi de façon à ce que les femmes bénéficient d'un véritable régime de compensation, notamment des pertes économiques encourues à la suite de lésions profesionnelles.

Un projet de loi sur le sujet a été déposé récemment à l'Assemblée nationale après étude en commission parlementaire au printemps 1984. Le Conseil du statut de la femme a déposé un mémoire à cette commission parlementaire par lequel il demandait que des modifications substantielles soient apportées au projet de loi ou qu'à défaut d'effectuer les changements qui s'imposent, le projet de loi 42 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles soit retiré pour être remplacé par un nouveau projet plus conforme aux besoins des femmes.

Bien que plusieurs modifications aient été apportées au projet de loi 42 à la suite de la Commission parlementaire, les principales demandes formulées par le Conseil du statut de la femme à cette occasion n'ont pas été satisfaites. Le C.S.F. considère que tout comme dans sa première version, le projet de loi 42 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, est peu adapté aux besoins des travailleuses en emploi.

## Les travailleuses en emploi ne verront pas leur situation améliorée

Les travailleuses en emploi ne verront pas leur situation améliorée par la nouvelle loi 42. Elles devront, comme c'est le cas maintenant, établir la preuve qu'elles sont atteintes d'une maladie professionnelle. Les seules maladies reconnues comme étant directement reliées aux risques particuliers d'un travail et pour lesquelles la présomption est en faveur du travailleur sont des maladies reliées à des genres de travaux impliquant surtout des hommes. Par contre, des recherches effectuées par le C.S.F. démontrent que les femmes, en raison de la double tâche, à la fois par leur participation à la main-d'oeuvre et au travail bénévole accompli au foyer, sont souvent soumises à un environnement générateur de stress, lequel faciliterait l'apparition de certaines maladies.

La loi 42 modifiée est ainsi faite que même si les femmes sont atteintes de maladies professionnelles dues à leurs situations de travail, elles pourront difficilement faire la preuve que leur maladie est directement reliée aux risques de ce travail.

## Augmentation du taux de cotisation pour retraits préventifs

Cette même loi comprend une nouvelle disposition à l'article 294 par laquelle la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.) peut augmenter le taux de cotisation imposé à un ou plusieurs employeurs afin de créer une réserve pour supporter les coûts occassionnés par les retraits préventifs prévus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour les femmes enceintes. Le C.S.F. estime qu'une telle

disposition peut amener l'employeur à restreindre l'embauche de jeunes femmes en âge d'avoir des enfants et recommande que l'article 294 soit modifié de façon à prévenir la discrimination à l'embauche qui pourrait autrement s'exercer contre elles.

Domestiques et gardiennes d'enfants: travailleuses non protégées par la loi 42

Un nombre important de travailleuses en emploi demeurent non protégées par la loi. Il s'agit des domestiques et des gardiennes d'enfants à domicile qui ne résident pas au logement de leur employeur.

Ce silence de la loi dessert les femmes largement majoritaires à occuper de tels emplois. Une meilleure protection de ces emplois pourrait inciter les travailleuses qui les occupent de façon clandestine à déclarer leur revenu au fisc alors qu'il y a peu d'avantages à le faire actuellement.

Indemnité versée à la veuve dont le conjoint est décédé d'un accident de travail

Une veuve âgée de plus de trente-cinq ans dont le mari est décédé d'un accident de travail a droit, en vertu de la loi actuelle, à une rente à vie. Cette indemnité équivaut annuellement à 55% de "l'indemnité à laquelle le travailleur aurait eu droit s'il avait survécu et avait été rendu totalement incapable de gagner son salaire intégral dans l'emploi qu'il occupait au moment de l'accident" (art. 35). Le C.S.F. a demandé que l'indemnité versée aux personnes à charge corresponde à la totalité de l'indemnité de la travailleuse ou du travailleur décédé à la suite d'une lésion professionnelle. Le projet de loi modifié par le Gouvernement

prévoit une rente forfaitaire dont le montant demeure nettement inférieur aux sommes perçues actuellement à titre de rentes viagères. La nouvelle version de la loi, si elle devait être sanctionnée, ne ferait qu'accentuer les problèmes financiers dont se plaignent les familles de personnes décédées à la suite d'une lésion professionnelle. Le C.S.F. est d'avis que les personnes à charge devraient avoir le choix entre une rente viagère et un forfait. Le libre choix permettrait, selon lui, aux femmes qui ne peuvent accéder à l'indépendance économique de choisir la formule convenant le mieux à leurs besoins.

Personnes au foyer: travailleuses complètement ignorées

Malgré le fait que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles prévoit une grande variété de situations de travail, celle des personnes au foyer qui assurent bénévolement la production domestique est complètement ignorée. L'injustice dont ces femmes sont victimes n'est pas corrigée. Le C.S.F. est conscient des changements importants que suppose une véritable prise en compte du travail domestique par la société, mais cela n'est pas impossible et des mesures en ce sens pourraient être appliquées. On pourrait inclure à la définition de travailleur prévue à la loi, la personne qui travaille exclusivement au foyer, qui ne retire aucun revenu personnel provenant de l'extérieur, qui a la charge permanente d'un enfant d'âge préscolaire sur lequel elle exerce l'autorité parentale et qui n'est pas en mesure de s'assurer dans un régime privé.

Enfin, il faut souligner que le Gouvernement a donné suite aux recommandations du Conseil du statut de la femme relativement aux indemnités qui seront versées

aux victimes d'actes criminels et aux sauveteurs ayant fait preuve de civisme en vertu du nouveau projet de loi sur les accidents du travail et les maladies professionnels. Par le projet de loi revisé, on corrige l'injustice qu'aurait engendrée l'application du projet de loi antérieur par lequel les victimes d'actes criminels et les sauveteurs auraient reçu une prestation moindre que les victimes de lésions professionnelles et n'auraient reçu celle-ci que deux ans après le préjudice.

## III La discrimination dans les avantages sociaux

### A) Etat de la situation

Toujours au chapitre des conditions de travail et plus particulièrement des conditions de rémunération, nous avons cru bon de faire état d'une autre situation manifestement discriminatoire à l'endroit des femmes.

On sait que les femmes gagnent encore un salaire significativement inférieur à celui des hommes. En 1982, le revenu moyen d'emploi des femmes ne correspondait encore qu'à 57,3% de celui des hommes. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces écarts. Ainsi en est-il: de l'inégalité au niveau de la formation, de l'expérience et du nombre d'heures consacrées au travail rémunéré, du faible taux de syndicalisation des femmes etc.

Toutefois, ces variables n'expliquent pas entièrement l'écart observé. Il subsiste dans les faits un écart entre les salaires qui semble directement attribuable à la discrimination dont les femmes sont victimes et ce malgré les dispositions législatives qui reconnaissent le droit pour toutes et tous à un salaire égal pour un travail équivalent.

Mais, au-delà de cette discrimination explicite affectant le salaire direct, subsiste une autre forme de discrimination socialement moins reconnue et qui n'affecte pas moins directement les femmes. Nous voulons parler ici de la discrimination dans les avantages sociaux, c'est-à-dire celle qui a trait au salaire indirect. Au nom d'une longévité plus grande chez les femmes, on justifie encore plusieurs inégalités de traitement entre les hommes et les femmes au chapitre des avantages sociaux qui font pourtant partie de la rémunération.

Ainsi, par exemple, dans le cadre de certains régimes de retraite (les régimes à prestation indeterminées), les femmes tout en payant des cotisations égales à celles des hommes peuvent recevoir, au moment de leur retraite, des rentes annuelles ou mensuelles moins élevées que celles versées à leurs confrères masculins, sous prétexte d'une longévité plus grande. On allègue pour justifier une telle inégalité de traitement le fait que les femmes vivant plus longtemps que les hommes pourront bénéficier, de leur retraite à leur mort, de prestations globalement égales à celles versées aux hommes.

Nous ne pouvons admettre que des facteurs actuariels justifient de telles disparités.

Avec l'entrée en vigueur de la loi 86, loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, on reconnaît maintenant le principe de non-discrimination dans les avatages sociaux. La grossière invitation à la discrimination qui paradoxalement était contenue à l'article 90 de la Charte a été supprimée.

Ce faisant, il n'est désormais plus question dans la Charte d'exclure certains motifs illicites dont le sexe, l'orientation sexuelle, etc., de l'application des articles 11, 13, 16, 17 et 19 de la Charte lorsqu'il est question d'avantages sociaux. Ces nouvelles dispositions n'ont cependant pas pour effet d'exclure toutes formes de discrimination en matière d'avantages sociaux.

En effet, des pratiques distinctes selon le sexe pourront encore être réputées non discriminatoires si elles sont fondées sur des facteurs de détermination de risque ou des données actuarielles fixées par règlement.

C'est donc dire que la Charte permettrait encore des différences de traitement pouvant même aller jusqu'à l'exlusion de certaines catégories de personnes, dans des limites permises par une réglementation à venir.

Ce règlement devant fixer les limites de la discrimination permise n'est toujours pas en vigueur et on n'en connaît pas non plus les échéances. Tant que cette réglementation ne sera pas connue, on ne pourra que spéculer sur les limites des discriminations permises (distinctions, exclusions ou préférences). En l'absence de règlement, toute plainte relative à la discrimination dans les avantages sociaux demeure, en outre, irrecevable.

B) Interdiction de toute forme de discrimination

Nous croyons, pour notre part, que la Charte doit interdire toutes formes de discrimination selon le sexe, même celles que certains "justifient" en s'appuyant sur les calculs actuariels. Ce qui nous importe, c'est d'en arriver à ce que toutes les personnes en situation de contracter un assurance soient considérées égales, quel que soit leur sexe.

Une réelle situation d'égalité en matière d'avantages sociaux supposerait selon nous, que les contributions exigées des hommes et des femmes soient égales pour des avantages égaux. Cette condition ne serait cependant pas suffisante; il faudrait aussi que les contributions de l'employeur ne varient pas selon le sexe des employés/es tout en garantissant un même avantage.

Cette option nous paraît constituer l'hypothèse idéale et la plus égalitaire de toutes. Elle nécessiterait pour s'opérationnaliser que les assureurs soient contraints à utiliser des tables unisexes. Cette pratique

générerait l'égalité des coûts, indépendamment de la composition homme/femme des groupes.

L'application d'une telle hypothèse entraînerait bien sûr certaines difficultés, du moins à court terme. On peut penser, par exemple, que toute société d'assurances visant à maximiser ses profits aura tendance à préférer assurer des hommes dans un régime de rentes, du fait que ceux-ci sont réputés avoir une espérance de vie plus faible que les femmes en général. Il ne faudrait pas cependant sous-estimer l'impact du jeu de l'offre et de la demande, ni même celui de la concurrence entre compagnies pour rétablir un certain équilibre. Il y aurait peut-être aussi certaines dispositions législatives à prévoir pour protéger le marché québécois de l'assurance.

Nous ne prétendons pas être en mesure d'offrir ici toutes les réponses aux questions techniques d'application de la non-discrimination. Cependant, il nous apparaît que, moyennant une volonté politique d'agir en ce sens, des changements importants sont possibles.

C) Pourquoi rejeter toute forme de discrimination selon le sexe, y compris celle découlant de l'application de calculs actuariels?

Plusieurs arguments militent en faveur du rejet de toute forme de discrimination selon le sexe. Pour ce qui est de la discrimination dite "sociale" ou socialement permise, les arguments ne sont plus à évoquer puisqu'elle est maintenant proscrite en vertu de la Charte telle que modifiée par la nouvelle loi 86. On ne peut malheureusement en dire autant de la discrimination soit disant "justifiée" par des facteurs actuariels.

Tout comme la Commission des droits de la personne, nous croyons que le fait que les participantes à des régimes à prestations indéterminées soient, en vertu de pratiques actuarielles, contraintes à leur retraite de recevoir des prestations annuelles ou mensuelles inférieures à celles des retraités de sexe masculin constitue une atteinte aux principes fondamentaux de justice et d'équité qui sous-tendent la Charte. Nous croyons également tout à fait pertinent d'évoquer à cet effet les dispositions des conventions de l'Organisation internationale du travail (O.I.T.), conventions 100 et 111 ratifiées par le Canada avec l'assentiment de l'ensemble des provinces. A partir du moment où l'on ratifie des conventions interdisant la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de condition d'emploi de même que les inégalités de rémunération entre employés/es masculins et féminins pour un travail équivalent, on se doit de respecter la définition donnée dans ces conventions au terme rémunération et d'appliquer le principe d'égalité, tant au salaire indirect, assimilable aux avantages sociaux, qu'au salaire direct.

Présumer que le principe s'en trouve garanti du seul fait que les femmes vivant plus longtemps que les hommes auront pu bénéficier, de leur retraite à leur mort, de prestations égales à celles versées aux hommes, c'est oublier que bien que les calculs actuariels reconnaissent une plus grande espérance de vie aux femmes, ces mêmes calculs n'établissent pas pour autant que toutes les femmes vivent plus longemps. Nous croyons donc que la seule façon de garantir l'égalité de rémunération réside dans le fait d'assurer les mêmes avantages aux hommes et aux femmes. Pour ce faire, il n'y a pas d'autre solution que de verser aux femmes des prestations égales à celles des hommes et ce, sur une base annu-

elle ou mensuelle et, il va sans dire, sans exiger des femmes des coûts supplémentaires.

Par ailleurs, l'utilisation du sexe comme facteur actuariel nous apparaît fort discutable. Certains prétendent, comme la Commission des droits de la personne, qu'il s'agit tout simplement "d'un moyen simple, commode et efficace de grouper les gens par catégorie de risque"[15]. Nous sommes aussi forcées de souscrire à cette hypothèse, lorsqu'on se réfère notamment aux statistiques démontrant l'influence des régions socio-sanitaires et des catégories socio-professionnelles sur l'espérance de vie des personnes. Certains groupes d'hommes ont de fait une espérance de vie plus grande que les femmes prises globalement ou que certains groupes de femmes.

Dans le même ordre d'idées, les auteurs du Rapport d'étude sur la condition féminine dans les assurances privées au Québec voient même, dans l'utilisation de ces données actuarielles, des occasions d'aboutir à des arguments qu'ils qualifient de fallacieux.

> "L'argument à l'effet qu'une discrimination est acceptable pour le motif que les statistiques démontrent que les caractéristiques (longévité, sinistralité, etc.) des hommes sont différentes de celles des femmes est fallacieux; outre qu'il n'est plus démontré que ce soit en raison du sexe que ces statistiques diffèrent, il demeure que, même si c'était vraiment pour ce motif, il ne faudrait pas en tenir compte, à moins de renoncer au principe de l'égalité consacrée par notre législation.

> Lorsqu'on accepte cette notion de juste discrimination pour des considérations statistiques ou actuarielles en ce qui concerne le sexe, il n'y a aucune raison de ne pas l'accepter pour les autres motifs (race, religion, etc.) énoncés dans la Charte"[16]

Nous ne pouvons non plus sous-estimer le fait que les données actuarielles ne sont "pas immuables mais étroitement reliées à la conjoncture économique, politique et sociale"[17]. De plus, ces données étant basées sur l'expérience passée, elles ne reflètent pas nécessairement très fidèlement l'espérance de vie réelle des groupes concernés.

Une argumentation de type économique est également mise de l'avant par les tenants de la discrimination. A ce sujet, la C.D.P. reconnaît que de n'accepter aucune discrimination quant au sexe des personnes concernées, même celles prétendues justifiées sur la base des calculs actuariels,

> "implique des choix sociaux et, dans certains cas, des coûts. La Commission est profondément convaincue cependant que ces coûts sont infiniment inférieurs à ceux qui résulteraient, à moyen, long et parfois à court terme, de la négation ou de la défense mitigée des droits et libertés. La C.D.P. estime aussi que la rationalisation des ressources d'une société est un objectif indiscutablement valable, mais que celle-ci ne peut être faite à la défaveur de certaines

> catégories de personnes, particulièrement de celles qui sont spécifiquement protégées par la Charte"[18]

Les auteurs du Rapport d'étude sur la condition féminine dans les assurances privées au Québec abordent eux aussi les effets des pratiques discriminatoires avec une note d'optimisme. Ils reconnaissent que "des changements et ajustements seront nécessaires", que ceux-ci entraîneront "des effets plus ou moins importants sur les opérations des assureurs et le marché des assurances" mais croient malgré tout que ces changements seront "souvent temporaires". Ils affirment même, pour ce qui est des effets de l'abolition des pratiques discriminatoires au chapitre des assurances de personnes, ce qui suit:

> "On peut s'attendre aussi à de fortes protestations des assureurs qu'on pourrait expliquer surtout par une conception différente de la notion de discrimination et par une certaine résistance au changement plutôt que par les effets qui en découleraient"[19]

On justifie souvent la discrimination sur la base d'un souci d'égalité et de justice entre les divers/es participants/es à des régimes de retraite ou d'assurance. Mais, comment peut-on appeler équité le fait, par exemple, dans le cas de rentes viagères, d'avoir retenu le sexe comme base d'équité (ou de discrimination.) alors que 80% des femmes et des hommes meurent au même âge[20]. En effet, la courbe normale s'applique bien à une collectivité mais non à une personne en particulier. Comment peut-on utiliser le terme "équité" en référence à cette division par le sexe sans soulever des critiques car on sait que l'espérance de vie des hommes varie

selon leur catégorie socio-professionnelle et socio-économique entre autres.

Pourquoi accepterait-on que les femmes en général soient pénalisées du fait que certaines d'entre elles vivent plus longtemps et fassent ainsi hausser l'espérance de vie moyenne des femmes? Quel est ce pacte que les compagnies d'assurances veulent imposer au "deuxième sexe"?

Nous croyons en outre qu'il faut faire la différence entre l'âge par exemple d'une part, et le sexe d'autre part. Le sexe ne l'oublions pas, est un facteur "immuable". Tandis que les jeunes eux vieilliront, les femmes seront toujours des femmes et les hommes toujours des hommes. Nous ne pouvons donc considérer ces deux facteurs sans faire de distinctions et encore moins en prétendant à l'équité.

Enfin pour continuer ce long plaidoyer, on ne peut s'empêcher de faire état de certaines incohérences dans l'application de ces "dogmes actuariels" qui justifient malheureusement encore la discrimination.

Ainsi rappellons que:

- Le sexe ne sembe aucunement entrer en ligne de compte au niveau de l'assurance-hypothèque alors que les femmes ayant une espérance de vie plus grande devraient pourtant selon cette logique actuarielle bénéficier d'un rabais.

- Certains choix politiques ont été faits par rapport aux études actuarielles. Il n'y a plus maintenant de différences entre Noirs et Blancs aux Etats-Unis dans les régimes d'avantages sociaux et cela, malgré les

données statistiques qui prouvent que les Noirs présentent des taux de morbidité plus élevés que les Blancs et qu'ils meurent plus jeunes. "C'est très drôle qu'on trouve cela raciste par rapport aux Noirs ou élitiste par rapport aux pauvres mais q'on ne trouve pas cela sexiste par rapport aux femmes"21

Il semble, de plus que les assureurs surévaluent l'écart entre l'espérance de vie des hommes et des femmes. Celui-ci diminue pourtant avec l'âge et les assureurs semblent l'oublier. Ainsi, par exemple, au Québec en 1978, l'espérance de vie à la naissance pour une femme était de 76,5 ans, alors que pour une femme ayant atteint l'âge de soixante ans, l'espérance de vie était de 21 ans. Elle pouvait désormais espérer atteindre l'âge de 81 ans. Pour un homme, par contre, l'espérance de vie à la naissance était de 69,2 ans et, à soixante ans, on estimait qu'il pouvait encore compter sur 16,5 années pour atteindre 76,5 ans. Si nous comparons les données à la naissance, nous notons un écart de 7,3 ans alors que rendu à soixante ans, l'écart n'est plus de 4,5 ans. Cette diminution ne semble pas toutefois rigoureusement prise en considération dans les pratiques des assureurs.

Enfin si l'on justifie, sur la base de calcul actuariel des coûts supplémentaires ou encore des prestations mensuelles inférieures pour les femmes, on devrait exiger de ces dernières une prime inférieure pour des bénéfices équivalents en matière d'assurance-vie par exemple. Ce n'est cependant pas toujours le cas.

De plus, lorsque la prime est effectivement plus basse, elle ne l'est pas en général d'un montant équivalent à la réelle différence de coût pour la compagnie d'assurance.

Ces quelques constations ne sont donc pas de nature à nous convaincre d'adhérer à la doctrine des assureurs.

NOTES

## CHAPITRE 3 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

(1) ...Le vêtement, état de la situation, Les conférences socio-économiques du Québec, avril 1983 p.64.

(2) Ruth-Rose Lizée, Les femmes et l'emploi dans une industrie en déclin: le vêtement, Département de science économique, Université du Québec à Montréal, exposé présenté au 22ième Congrès de L'ACFAS, mai 1982.

(3) Doris Armstrong, L'efficacité de la réintégration ordonnée par l'arbitre, Le marché du travail, octobre 1984, vol.5, no. 10, p.82.

(4) Ibid. p.84.

(5) Loi sur les normes du travail, janvier 1983, art. 122.

(6) Denis Gagnon, L'efficacité des ordonnances de réintégration, Le Marché du travail, octobre 1984, vol.5, no. 10, p.85.

(7) Loi sur les normes du travail, janvier 1983, art. 139.

(8) Décret 873-81, 11 mars 1981, Loi sur les normes du travail, règlement, Gazette officielle du Québec, 25 mars 1981, 113e année, no. 12, p. 1421, art. 31.

(9) A l'exclusion du recours prévu dans le cas de congédiement illégal Voir à ce sujet le point C) précédément.

(10) Loi sur les normes du travail, janvier 1983, art. 54.

(11) Si les nouvelles technologies rendent possibles d'importantes hausses de productivité, tout en réduisant le nombre d'heures de travail nécessaires à la production des biens et services, les travailleuses et les travailleurs n'ont-ils pas le droit, de réclamer d'accéder à ces gains par la réduction de la durée de leur travail?

(12) Loi sur les normes du travail, janvier 1983, art. 85.

(13) C.S.S.T. Pour la travailleuse enceinte ou qui allaite. Le droit au retrait préventif, 1984, p.17.

(14) C.S.F. Pour les Québécoises: égalité et indépendance, Recommandation 4-31 p. 257

(15) Rapport de groupe de travail sur la mise en application du Rapport Boutin, 10 avril 1979 p. 14

(16) ...Rapport d'étude sur la condition féminine dans les assurances privées au Québec, M.C.I.F., Direction générale des assurances, juin 1982,

(17) Déclaration de la coalition pour l'abrogation de l'article 97 de la Charte des droits et libertés de la personne, mars 1980, p. 3

(18) Commission permanente de la Justice tenue les 6,7,8 octobre sur la Charte des droits et libertés de la personne, Mémoire de la C.D.P., p. 187

(19) M.C.I.F., op.cit. p.12

(20) Louise Dulude, Les femmes et la réforme des régimes de pension, p. 68

(21) Journal des débats, vol. 25, Commissions no 1 à 17, Tome 2, p. 1283 p. 2542, Coalition pour l'abrogation de l'article 97, p. 13 - 1406

## CHAPITRE 4

## L'ENTREPRISE ET LA GESTION

### A) Les changements technologiques

Les femmes, on le sait, risquent d'être les plus touchées par les changements technologiques. C'est en effet au niveau des corps d'emploi traditionellement féminins qu'on prévoit, au cours des années à venir, les plus grandes économies de main-d'oeuvre. Textile, vêtement, restauration, secrétariat, sont les types d'emplois les plus menacés par la modernisation. Certaines études prévoient que 20% à 40% des emplois de ces secteurs pourraient disparaître à titre de conséquence de l'implantation des nouvelles technologies.

Dans cette optique, nous croyons qu'il ne faut pas attendre que les femmes aient sacrifié leurs acquis, qu'elles aient perdu leur emploi ou encore qu'elles soient isolées chez-elles dans un travail à domicile, à temps partiel, etc., pour développer des avenues de solution.

De même, le développement technologique tel qu'amorcé, c'est-à-dire sans que les travailleuses et les travailleurs ne puissent participer aux décisions qui les concernent en matière de changements technologiques, constitue selon nous un danger bien réel.

S'il est essentiel que les programmes de formation et de recyclage soient modifiés pour tenir compte des nouvelles réalités technologiques, que des mesures soient élaborées pour modifier les orientations des femmes, etc., d'autres préalables s'imposent.

Développer de nouvelles alternatives fait également appel à d'autres mesures visant notamment la protection de l'emploi et des conditions de travail.

Au Québec (comme au Canada), la législation sur le travail ne pose pas d'exigence aux employeurs qui procèdent à des changements technologiques. En effet, aucune loi n'exige qu'un changement technologique soit approuvé conjointement par l'employeur et les employés/es.

Il apparaît donc nécessaire de reviser la législation afin de fournir une meilleur protection aux employés/es touchés/es par les nouvelles technologies.

Ainsi, on devrait obliger les employeurs à partager avec les travailleuses et les travailleurs les informations relatives aux changements technologiques et faire en sorte que les deux parties soient directement impliquées dans les décisions qui les concernent. Cette participation aux décisions pourrait se faire via des comités paritaires. Ceux-ci devraient être informés de tout projet de l'employeur d'introduire dans l'entreprise des changements technologiques de même que des conséquences de ces changements sur l'organisation du travail et ce, dans des délais permettant d'organiser des activités de recyclage pour le personnel menacé et de prévoir de nouvelles façons d'aménager l'organisation et la répartition du travail. Les femmes devraient, en outre être représentées au sein de ces comités.

Nous croyons également que l'on devrait prévoir des pénalités pour les employeurs qui ne se soumettraient pas à ces exigences. Il ne faudrait pas sous-estimer les réticences que les employeurs ne manqueront certes pas d'opposer à de telles requêtes. Il y a fort à parier que si les entreprises ne sont pas contraintes,

d'une quelconque façon, bien peu de travailleuses victimes de ces changements pourront être recyclées avant d'être mises à pied.

On entend déjà le discours des chefs d'entreprises qui viendront claironner que la loi de la concurrence est telle qu'ils ne peuvent annoncer leurs prévisions, qu'il en va de la survie même de leur entreprise, etc. Nous alléguons, quant à nous, qu'il en va de la survie de celles et ceux qui ont, par leur travail contribué à la productivité et aux profits de ces entreprises et croyons qu'on ne peut soustraire ces dernièrès des responsabilités qu'elles ont face à ces personnes.

On devrait également obliger les entreprises à procéder au recyclage de la main-d'oeuvre visée par les changements technologiques et à y contribuer même financièrement. Les employeurs doivent faire leur part dans la réduction des impacts sociaux négatifs des restructurations et des effets négatifs des nouvelles technologies. Pour ce faire, l'Etat pourrait assister financièrement les entreprises selon leurs besoins. Cette aide ne devrait toutefois pas devenir une occasion pour l'entreprise d'échapper à ses obligations.

Nous demandons donc:

- Que l'on assure la formation de comité paritaire dans les entreprises.

- Que l'Etat oblige l'entreprise à informer son comité des changements technologiques qu'elle prévoit effectuer, dans un délai permettant aux personnes visées par ces changements d'être recyclées dans l'entreprise, avant que ne s'opèrent ces changements et ce, tout en continuant de recevoir leur salaire. Toute-

fois, s'il s'avérait qu'une entreprise ne pouvait se soumettre à une telle exigence, elle devrait alors être contrainte de prouver son incapacité et, à défaut de raisons suffisantes, se voir imposer des pénalités importantes.

- Que les deux parties impliquées au niveau du comité paritaire soient informés des politiques de main-d'oeuvre et des perspectives d'emplois à court, moyen et long termes, de manière à ce que le recyclage des travailleuses et travailleurs ne soit pas utilisé comme prix de consolation d'une main-d'oeuvre évacuée du marché du travail rémunéré par la technologie, mais bien comme un outil permettant une réinsertion dans d'autres secteurs ou types d'emploi.

- Que les comités ne soient pas réduits à subir les changements anticipés par l'employeur, mais qu'ils puissent participer réellement au contrôle de l'implantation des nouvelles technologies.

- Que les entreprises soient tenues de participer financièrement à la formation de leur personnel et que la priorité soit accordée aux personnes dont les emplois sont directement menacés par les changements technologiques.

- Que l'on prévoit à cette fin, un support financier de l'Etat qui tiendrait compte de la capacité des entreprises de financer la formation de leur personnel.

Les changements technologiques, on le sait, risquent d'avoir dans un avenir assez rapproché et sur une large échelle, des implications énormes sur l'organisation du travail. Pour que ces transformations ne se

fassent pas au profit seulement d'une minorité, pour que ces changements permettent effectivement une amélioration de la qualité de vie et de travail, les travailleuses et travailleurs doivent avoir leur mot à dire au niveau des décisions à prendre en matière de développement technologique.

En définitive, l'essentiel, c'est qu'il nous faut développer et ce, le plus rapidement possible, une stratégie qui vise à éliminer, sinon à réduire, le plus possible les effets néfastes des nouvelles technologies sur la sécurité d'emploi et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs. Nous devons aussi veiller à ce que les femmes ne deviennent pas des exécutantes et qu'elles ne soient pas réléguées au rôle de "surveillantes des machines". De tels résultats ne peuvent s'attendre dans le cadre d'une politique de laisser-faire où le droit de gérance des employeurs est quasi absolu. Cette participation des travailleuses et des travailleurs aux décisions relatives au développement des nouvelles technologies rappelle en outre la nécessité de reconnaître enfin leur droit d'association et de prendre les moyens concrets pour en favoriser l'expression.

## CHAPITRE 5

## LE DROIT D'ASSOCIATION

En vertu de l'actuel Code du travail, bon nombre de salariées ne bénéficient pas d'un droit réel à la syndicalisation au Québec. Partant, du point de vue que le regroupement est susceptible d'améliorer leurs conditions de travail, nous ferons d'abord valoir, dans ce chapitre, la nécessité pour elles que soit mieux assuré et même élargi le droit d'association. Puis, nous ferons état des dispositions du Code du travail qui en restreignent actuellement la portée. Enfin, nous suggérerons les amendements qu'il nous apparaît urgent d'apporter au Code du travail afin que la plupart des travailleuses salariées puissent effectivement avoir accès à la syndicalisation.

### A) Le droit d'association: un droit toujours nécessaire

#### 1. Un brin d'histoire

Au moment où nous nous apprêtons à réclamer des modifications législatives visant à favoriser un accès plus grand des travailleuses rémunérées à la syndicalisation, il n'est pas sans intérêt de retourner à l'histoire pour y retrouver les facteurs qui ont entraîné le développement du syndicalisme.

L'avénement de l'industrialisation, qui a massivement amené les hommes à travailler hors de l'espace familial, a rompu leurs anciennes solidarités avec la famille et effrité peu à peu le réseau de relations traditionnelles et de rapports sociaux non marchands. Dépouillés de la propriété de leurs moyens de production et soumis à des conditions de travail souvent pénibles, les ouvriers ont

dû recréer de nouvelles solidarités, se regrouper et former des lieux de défense de leurs intérêts. Ces lieux prirent la forme de corporations, d'associations professionnelles, mais surtout de syndicats. Pour les salariés, le syndicalisme devient la forme privilégiée de regroupement et la réponse organisationnelle la plus appropriée à cette nouvelle organisation du travail. Illégal au début, le droit d'association devient avec le temps et au fil des luttes un droit inscrit dans la législation.

L'industrialisation n'opéra pas pour les femmes le même type de rupture des anciennes solidarités. Malgré une participation sans cesse croissante au marché du travail, le travail dans la sphère domestique occupe encore la majeure partie du temps des femmes et leur insertion au marché du travail s'est faite de façon particulière en tenant compte de leur rôle familial. Les intérêts des femmes se rattachant autant du côté de la famille que du côté du travail, celles-ci développeront des réponses parfois différentes à l'organisation du travail. Les infirmières et les enseignantes seront regroupées en associations telles l'Association professionnelle d'infirmières enregistrées (1920) ou l'Association du Bien-être des instituteurs (1919), puis en corporation et plus tard en syndicats. On verra la Fédération nationale Saint Jean Baptiste mettre sur pied une kyrielle d'associations de protection des employées de bureaux, des domestiques, des vendeuses, des institutrices, des ouvrières et même des femmes d'affaires.

Il y a aussi dès les débuts de l'industrialisation des syndicats où on retrouve de larges proportions de femmes. Cependant, la dynamique propre de la syndicalisation fit que des secteurs entiers où se retrouvaient d'imposantes proportions de la main-d'oeuvre, qu'il s'agisse, par exemple, des services domestiques, de la

couture à domicile, du travail dans les petites fabriques, dans les petits commerces, échappèrent à l'organisation en syndicats.

L'instrument syndical n'ayant pas toujours été utilisable par les femmes, les conditions de travail de ces dernières ont été particulièrement difficiles. La mobilité des travailleuses, qui se traduisait par des changements fréquents d'emplois ou par le retour au travail domestique, devenait souvent le seul moyen de protester contre des conditions de travail jugées inacceptables.

A côté de cette réponse individuelle des travailleuses, une des réponses apportées aux difficiles conditions des travailleuses fut la législation ouvrière. C'est aux femmes que s'appliquèrent explicitement la plupart des lois ouvrières québécoises durant un bon demi-siècle. L'Acte des manufactures, promulgué au Québec en 1885 et la Loi relative aux établissements industriels, qui le remplacera neuf ans plus tard, fixent à 10 heures par jour et à 60 heures par semaine la durée du travail des femmes et des enfants. Cependant, ces lois ne s'adressant qu'aux établissements d'une certaine taille (plus de 40 employés pour la première, plus de 20 pour la seconde) et prévoyant de nombreuses exceptions, elles n'auront qu'une portée réduite puisque la plupart des travailleuses se retrouvent dans de petits établissements.

On votera en 1919 une Loi du salaire minimum pour les femmes; cette loi autorise la création d'une commission des salaires minimum pour les femmes, commission qui ne fût créée qu'en 1925. Par la voie d'ordonnances, la commission fixe aussi les conditions minimales de travail pour les femmes.

Ce n'est qu'en 1937, après de multiples pressions syndicales, qu'on accepte d'étendre son champ d'application également aux travailleurs masculins en votant la Loi des salaires raisonnables qui sera à son tour remplacée par la Loi du salaire minimum en 1940. Il restera des traces de protectionnisme dans la législation du travail, notamment en ce qui concerne le travail de nuit, mais il semble bien qu'à partir des années trente, on sera de plus en plus conscient à la fois des dangers et des limites des législations protectionnistes.

Les multiples dérogations à ces lois de travail, les abus sans cesse dénoncés ont mis en lumière la nécessité du regroupement pour les travailleuses, ne serait-ce que pour faire respecter les lois existantes.

## La situation actuelle

Aujourd'hui, la Loi sur les normes minimales du travail concerne encore principalement les femmes puisqu'elles représentent environ 70% des personnes rémunérées au salaire minimum ou à un taux inférieur.

Alors que les femmes entrent de plus en plus sur le marché du travail pour y demeurer, que leurs salaires sont essentiels pour assurer leur survie et, le cas échéant, celle de leur famille, le manque d'informations sur leurs droits, la difficulté de faire respecter ceux-ci, la persistance de la discrimination et, de façon générale, leurs difficiles conditions de travail rendent de plus en plus nécessaire une réponse organisationnelle plus efficace.

En 1981, plus de 740,000 femmes en emploi au Québec[1] n'étaient pas syndiquées, soit 7 femmes en emploi sur 10. Diverses enquêtes et recherches déjà effectuées sur le sujet nous révèlent que les non-syndiquées forment une population plus diversifiée que les syndiquées. Souvent immigrantes ou autochtones, très jeunes ou plus âgées que les travailleuses syndiquées, elles sont plus fréquemment veuves, séparées ou divorcées et avaient une scolarité généralement plus faible. Il s'agit quelquefois de travailleuses non qualifiées, ayant peu d'expérience sur le marché du travail. Elles apparaissent alors à l'employeur plus aisément remplaçables car le chômage est particulièrement aigü chez les plus jeunes tandis que les plus âgées subissent la concurrence d'une main-d'oeuvre abondante et plus scolarisée.

Les non-syndiquées font majoritairement partie du marché que l'on qualifie de secondaire, c'est-à-dire celui où les salaires sont bas, les conditions de travail difficiles, le roulement élevé et les chances d'avancement faibles. On estime que huit sur dix travaillent pour un employeur privé et ce, très souvent, dans des établissements de modeste envergure.

Une travailleuse non-syndiquée sur deux occupe un emploi de secrétaire, sténographe, caissière ou téléphoniste et fait partie de ce qu'on appelle le personnel administratif. L'autre groupe professionnel où l'on rencontre le plus de non-syndiquées est celui des cols roses (serveuses, manoeuvres, coiffeuses, femmes de chambre, cuisinières, blanchisseuses). Pensons en outre aux travailleuses non déclarées dont les conditions de travail sont souvent déplorables.

Les non-syndiquées ont souvent des conditions de travail que ne favorisent pas la vie syndicale: temps partiel dont 70% des emplois, en 1982, étaient occupés par des femmes, travail temporaire, saisonnier et instable ou les femmes sont les dernières engagées et les premières licenciées. Pourtant ces travailleuses auraient beaucoup à gagner de la syndicalisation.

## 2. Les avantages de la syndicalisation

Le syndicalisme est un outil qui permet généralement aux travailleuses d'augmenter leurs salaires et d'obtenir de meilleurs avantages sociaux tels que vacances annuelles, congé de maternité, régime de retraite, assurances-vie et maladie.

De plus, il donne ordinairement une meilleure prise sur les coditions de travail (horaires, environnement, sécurité d'emploi, promotion, droit de recours), favorise le développement de la solidarité et est susceptible de mettre fin à la discrimination à l'arbitraire et au favoritisme puisque l'ensemble des travailleuses et des travailleurs sont régis par les mêmes règles négociées.

La connaissance des lois n'étant pas toujours aisées, la syndicalisation favorise en outre l'application des droits en découlant. En effet, plusieurs employées non organisées, en particulier, les immigrantes, disposent sans le savoir des conditions de travail contraires aux lois en vigueur: traitement discriminatoire, salaire inférieur au taux minimum fixé, non-paiement du surtemps, milieu de travail insalubre, etc. Certains autres, tout en connaissant leurs droits, taisent leurs requêtes légitimes par crainte de représailles. Par contre, les employées syndiquées recoivent davantage

d'informations sur les lois et les mécanismes de recours et elles peuvent compter sur la vigilance ou les conseils de leurs représentants syndicaux en cas de problèmes.

Finalement, nous pensons que le mouvement syndical pourrait encore mieux répondre aux besoins des travailleuses si elles étaient syndiquées en plus grand nombre. Par la force des choses, il deviendrait alors plus sensible à leur situation spécifique et donc plus en mesure de revendiquer les changements fondamentales requis à l'organisation du travail. Dans la conjoncture actuelle, la tâche est immense, puisqu'il faut faire valoir les droits parentaux, parer au harcellement sexuel, promouvoir des programmes d'accès à l'égalité, s'assurer que l'introduction des changements technologiques ne mène pas à la déqualification du travail et à la précarisation des emplois, négocier des causes de formation et de recyclage, etc.

Sans une plus grande syndicalisation des travailleuses, on ne peut penser que la législation seule pourra entraîner les progrès qu'il devient urgent de réaliser en ces matières. Il nous apparaît donc primordial que soit amendé le Code du travail afin qu'un accès plus large à la syndicalisation soit favorisé. On ne peut penser qu'il pourrait suffire, par exemple, de donner plus d'importance à la Loi extensionnant les décrets de convention collective. En effet, si, en vertu de cette loi, l'extension de certaines conditions négociées à une région ou à un secteur a permis d'assurer de meilleures conditions de travail à des travailleurs et des travailleuses non-syndiqués, ceux et celles-ci n'ont pu bénéficier de l'ensemble des conditions négociées, ni de la protection d'un syndicat.

Nous ferons état des obstacles légaux existant actuellement à la syndicalisation des travailleuses rémunérées.

B) Les obstacles légaux à la syndicalisation

Nous avons vu que plusieurs facteurs avaient contribué à retarder et même à empêcher la syndicalisation des travailleuses. Mentionnons l'entrée plus tardive des femmes sur le marché du travail, la remise en question constante de leur droit au travail salarié, leur maintien dans des ghettos d'emploi relativement isolés des autres travailleurs (domestiques, serveuses, employées de bureau, etc.), le fait qu'elles se retrouvent plus souvent dans les entreprises de petite taille ou moins productives du secteur privé quand elles travaillent dans le secteur privé de l'économie.

Si l'on a peu de prises sur certains de ces facteurs, par contre, certaines dispositions du Code du travail qui, elles, ne sont pas immuables sont venues s'ajouter et confirmer les difficultées posées à la syndicalisation des femmes. Pour se syndiquer, il faut d'abord être syndicable au sens du Code du travail. En outre, diverses conditions doivent être réunies pour qu'un syndicat viable puisse s'implanter et en arriver à négocier une convention collective.

Or, en vertu des obstacles rencontrées à l'un ou l'autre de ces plans, bon nombre de travailleuses n'ont pu bénéficier de la protection d'un syndicat. Nous en ferons donc état dans cette section.

## 1) Le statut de salarié/e au sens du Code du travail

Pour pouvoir constituer un syndicat, il faut être salarié/e au sens où l'entend le Code du travail. Un certain nombre de travailleuses ne rencontrent pas cette condition.

### Les travailleuses considérées autonomes

La définition de salarié/e au sens du Code du travail a reçu une interprétation assez étroite. Ce n'est qu'à partir de 1969, que les employés non réguliers ne furent plus exclus de cette définition: employés surnuméraires, temporaires, à commission. Les femmes étant nombreuses dans ces catégories d'emplois, cela a sans doute retardé la syndicalisation de centaines d'entre elles. De plus, il est certain que la précarité de ces types d'emploi ne favorise pas la syndicalisation.

En outre, pour être considéré comme salarié, il semble que l'employeur doive exercer un certain contrôle sur l'horaire et les méthodes de travail utilisées par l'employé/e. Ces restrictions excluent de la couverture du Code du travail les travaileuses considérées comme indépendantes (travailleuses à contrat, pigistes).

Bien sûr, toutes ces travailleuses autonomes n'ont pas un statut approchant de celui de la salariée. Mais, en certaines occasions, il peut être facile pour un employeur de fixer le statut d'une employée ou de modifier ce statut de façon à ce qu'elle soit non syndicable. On sait aussi que dans l'industrie, le commerce, l'enseignement, les médias et l'administration se développe la pratique de maintenir, à côté de son personnel régulier,

une main-d'oeuvre flottante, mobilisable et licenciable rapidement, souvent moins rémunérée (salaire et avantages sociaux), sans sécurité d'emploi, sans protection syndicale et ne bénéficiant pas de revenus de remplacement en cas de chômage, de maladie ou de maternité.

Qu'il suffise de plus de penser à la multiplication des agences privées de placement qui fournissent du travail intérimaire et itinérant (d'une entreprise à l'autre) dans le domaine des emplois de bureau (perforatrices, dactylos, commis, secrétaires, téléphonistes, etc.).

Il peut être intéressant aussi d'attirer l'attention sur une catégorie de travailleuses qui tend à se développer rapidement avec la participation accrue des mères à la main-d'oeuvre, soit les personnes qui gardent un ou plusieurs enfants à leur domicile personnel.

Ces travailleuses ont reçu récemment une certaine reconnaissance officielle. En effet, en vertu de la Loi sur les services de garde à l'enfance adoptée en 1979, les parents qui font appel à leur service, quand elles sont dûment enregistrées à une agence de garde, peuvent bénéficier d'une aide financière, auparavant versée uniquement pour les enfants en garderie. Mais plutôt que d'avoir octroyé à ces gardiennes un statut de salariées de l'agence, on les considère essentiellement comme des travailleuses autonomes. Ainsi on a perdu une bonne occasion de leur assurer une protection au moins équivalente à celle de la Loi sur les normes du travail, de leur verser des avantages sociaux, de protéger leur revenu en cas de chômage, de maladie et de maternité et de leur permettre, le cas échéant, de se regrouper en syndicat.

Pensons finalement aux travailleuses à domicile non déclarées. Quoique la plupart du temps sans existence légale, ce travail est toléré et il se développe souvent au détriment des effectifs syndiquées, dans le domaine du vêtement notamment.

Les travailleuses représentant la direction

Le Code du travail exclut également de l'unité d'accréditation les personnes représentant la direction. Quoique les travailleuses ne soient pas nombreuses dans ces catégories, on peut croire que certaines n'ont pu, de ce fait, se syndiquer. On parle également de la possibilité de développer le syndicalisme chez les cadres de niveaux moyen et inférieur dans les entreprises importantes.

2) La syndicalisation par entreprise

Nous vivons sous un régime d'accréditation par entreprise ou par établissement. Or, beaucoup de femmes travaillent dans de petits établissements, ce qui a sûrement nui à leur syndicalisation.

On sait que l'accréditation d'un syndicat, la négociation d'une convention collective et la surveillance de son application imposent des coûts financiers et humains qui empêchent la syndicalisation sur une grande échelle des petites unités de travail.

De plus, la personnalisation des relations de travail existant dans les entreprises de petites tailles rend difficile toute confrontation entre employeur et employés.

En outre, même s'il existe un syndicat dans l'entreprise, il arrive qu'une fois la convention signée, la différence dans les coûts de travail supportés par la petite entreprise syndiquée comparativement à ceux rencontrés par l'entreprise non syndiquée entraîne une concurrence insoutenable pour la première.

On sait que les travailleuses non syndiquées se retrouvent principalement dans le commerce, les services (hôtellerie, restauration...), les services commerciaux et personnels, secteurs caractérisés par un grand nombre de petits établissements. Beaucoup aussi se concentrent dans des manufactures comptant moins de vingt employés/es.

3) Le découpage de l'unité d'accréditation

L'article 21 du Code du travail définit que "le droit d'association existe à l'égard de la totalité des salariés d'un employeur ou de chaque groupe des dits salariés qui forment un groupe distinct..."

Cette disposition qui veut favoriser l'homogénéité entre les syndiqués/es nuit généralement et de façon certaine aux employées occupées à des tâches marginales dans l'entreprise.

Prenons l'exemple d'employées de bureau qui travaillent avec des ouvriers affectés à la production, des cols bleus dans les hôtels, des vendeurs dans le commerce; la formation d'un syndicat se fait souvent sans elles parce que l'homogénéité avec les autres travailleurs n'est pas évidente. Bien plus, ces employées ne représentent souvent qu'une fraction du personnel engagé de sorte que leur faible nombre rend quasi impossible la formation de leur propre unité d'accréditation.

4) Les lenteurs des procédures et les possibilités d'échappatoires

Le Code du travail contient toute une série d'articles qui visent, en théorie, à assurer le libre droit d'association des salariés/es et à permettre à leurs représentants de négocier une convention collective avec leur employeur.

En pratique, les employeurs qui ne veulent pas reconnaître le droit qu'ont les travailleurs de se former en association et de négocier leurs conditions de travail, ont réussi, dans le passé, à contourner la lettre ou l'esprit de la loi. Disposant d'une batterie de conseillers juridiques et de spécialistes en relations de travail, certains employeurs ont utilisé tous les moyens à leur portée pour faire obstacle aux démarches des salariés/es.

Sans sécurité d'emploi, faiblement rémunérées, travaillant souvent à proximité de leur employeur, certains groupes de travailleuses éprouvent des difficultés à faire valoir leurs droits et à établir un rapport de force important et soutenu face à leur employeur.

Rappelons l'exposé de la situation prévalant dans les banques dans différentes provinces canadiennes fait par Julie White[2]. Elle mentionne les multiples chefs d'accusation dont les banques ont été reconnues coupables par le Conseil canadien du travail: congédiements et refus de promotion pour activité syndicale, mutation de syndiqués/es dans une autre succursale, engagement de travailleurs/euses supplémentaires pour empêcher le syndicat de recueillir une majorité d'adhésions, pressions exercées sur les heures de travail à l'occasion de rencontres individuelles et de réunions collectives obligatoires, obligation de défrayer le déficit de caisse quotidien faite aux employés/es de succursales syndiquées contrairement à la politique existant dans les succursales non syndiquées, non-versement, dans les succursales syndiquées négociant une première convention collective, des augmentations de salaire annuelles octroyées aux employés/es exclus/es de l'unité de négocation ou travaillant dans des succursales non syndiquées.

Mentionnons également le cas de l'usine de contre-plaqués de Ste-Thérèse, La Commonwealth Plywood, où les droits des travailleurs et des travailleuses d'appartenir au syndicat de leur choix ont été bafoués devant le refus évident de l'employeur de négocier de bonne foi. Dans cette entreprise où environ 40% de la main-d'oeuvre était féminine, l'opposition marquée de l'employeur au syndicat en place s'est manifestée de multiples façons: recours à l'intimidation, contestation du caractère représentatif du syndicat, poursuites devant les tribunaux s'étant soldées par l'imposition d'amendes et l'emprisonnement de syndiqués, congédiements de militants syndicaux et recours à du nouveau personnel, etc. Ultérieurement l'opération a mené au remplacement du syndicat affilié à la C.S.N. par un syndicat indépendant, un bon nombre des employés de la première heure n'étant plus là pour faire entendre leur voix.

Il semble donc qu'en bon nombre d'occasions, le Code du travail n'ait pas réussi pas à protéger adéquatement le droit d'association des travailleurs et des travailleuses. De plus, les jugements rendus à la suite de litiges sont souvent intervenus après que le mal a été fait.

En juin 1983, l'Assemblée nationale sanctionnait le projet de loi 17 amendant le Code du travail. Les nouveaux articles visent principalement à mieux protéger l'employé/e exerçant son droit d'association, à diminuer les délais en cours d'accréditation et de négociation et, finalement, resserrent les dispositions anti-briseurs de grève. On peut dire que les amendements vont dans la bonne direction, même s'il est trop tôt pour juger de leur pleine efficacité.

Pour que les travailleuses aient un véritable accès à la syndicalisation, d'autres modifications au Code du travail s'imposent. Nous en traiterons dans la prochaine section.

## C) Les modifications suggérées au Code du travail

Les modifications que nous suggérons au Code du travail visent à favoriser l'accréditation syndicale et la négociation. Par nos suggestions, nous voulons surtout identifier des objectifs à atteindre.

La première modification que nous souhaitons voir apporter est d'ordre général. Nous croyons que l'on devrait inscrire en toutes lettres dans le Code du travail la fin qu'il poursuit, soit faciliter l'accès à la syndicalisation. Les autres modifications que nous suggérons seront davantage développées. Elles touchent la définition de la personne syndicable, le non-fractionnement de l'unité de travail, les procédures d'accréditation, l'accréditation des petits établissements et, enfin, la négociation de bonne foi.

### 1) L'élargissement de la définition de la personne syndicable

En vertu de la définition contenue dans le Code du travail et de l'interprétation qui en est faite, plusieurs travailleuses sont classées parmi les non-syndicables. Selon nous, il faut élargir cette définition de façon à ce que soit accrue la possibilité de faire partie d'une unité d'accréditation.

En considérant les nouvelles techniques de gestion adoptées par les entreprises, on devra réexaminer les divers motifs d'exclusion qui prévalent à l'heure actuelle, en tout temps ou en certaines circonstances, et en évaluer la pertinence. Cette révision pourrait toucher, par exemple:

- le personnel temporaire, surnuméraire, occasionnel, intérimaire, saisonnier ou à temps partiel;

- les employés/es considérés/es comme autonomes, pigistes ou contractuels/les;

- les employés/es des sous-traitants auxquels l'entreprise a recours.

Ainsi, on pourrait rendre plus aisément syndicable, dans l'établissement même, les femmes travaillant de façon temporaire pour une entreprise. Quand leurs services sont loués par une agence, cette solution pourrait être également préconisée s'il n'existe pas de syndicat dans l'agence. Les personnes travaillant à l'extérieur de l'établissement, à domicile ou ailleurs, devraient aussi avoir accès à la syndicalisation et à des conditions de travail négociées, quelles soient engagées directement ou par l'intermédiaire de sous-contractants.

2) Le non-fractionnement de l'unité de travail

A l'article 21, le Code du travail du Québec mentionne que ...
"Le droit à l'accréditation existe à l'égard de la totalité des salariés de l'employeur ou de chaque groupe desdits salariés qui forme un groupe distinct aux fins du présent code...". Cette référence au groupe distinct vise à rassembler, dans une même unité d'accréditation et de négociation, les travailleurs et travailleuses dont les fonctions et les conditions de travail se ressemblent.

Résultat de la jurisprudence et de la pratique, les employés/es de bureau dans le secteur privé font rarement partie de la même unité d'accréditation que ceux de la production et ils forment, moins souvent qu'eux, leur propre unité d'accréditation.

Or, selon Léo Roback[3], et nous souscrivons à cette proposition, le Code du travail devrait être amendé de façon à ce que soit privilégié, de préférence au caractère homogène du groupe, l'exercice du droit d'association. Quand cela favorise l'accès à la syndicalisation d'une partie des employés/es et que les circonstances le permettent, le syndicat pourrait être amené à regrouper, dans la même unité d'accréditation, les employés/es de bureau et ceux de la production, par exemple. Cette unité pourrait alors être jugée appropriée par l'agent d'accréditation ou le commissaire du travail.

3) Des procédures d'accréditation rapides et sûres

Lors de la formation d'un syndicat ou d'un changement d'allégeance syndicale, des procédures rapides et sûres, seules, peuvent permettre le plein exercice du droit d'association. Au contraire, ce droit sera nié si les démarches impliquées sont longues et coûteuses et si elles peuvent mettre en péril l'emploi des salariés/es ou se solder par un échec.

On devrait examiner au mérite les divers moyens qui sont suggérés par plusieurs intervenants dans le but d'accélérer le processus d'accréditation. Signalons, entre autres:

- la mise à la disposition constante de la liste complète des travailleurs/euses de l'établissement;

- la restriction des délais lors de l'octroi du certificat d'accréditation;

- une plus grande vigilance dans le cas de l'employeur qui arrête ses opérations en vue de faire obstacle à l'accréditation d'un syndicat, pour les reprendre ailleurs, sous une autre raison sociale;

- une prudence accrue avant d'accorder un certificat d'accréditation à un syndicat dont on ne sait, hors de tout doute, s'il n'est pas dominé par l'employeur;

- l'octroi d'amendes plus sévères à l'employeur trouvé coupable d'avoir tenté de dominer un syndicat, ainsi qu'à l'association dominée.

4) <u>L'accréditation des petits établissements et des unités de travail peu nombreuses</u>

Il apparaît primordial de rendre effectivement possible la syndicalisation des employés/es qui ne peuvent actuellement le faire étant donné leur petit nombre.

Il ne s'agit pas de remplacer l'actuel système d'accréditation par employeur ou par établissement là où il fonctionne. Il est plutôt question d'ajouter des mécanismes favorisant l'accréditation des petits groupes. Ces mécanismes concerneraient tous les employés/es de plusieurs petites entreprises ou une partie de ceux et celles-ci, quand ils ont plus en commun avec certains employés/es des autres établissements qu'avec ceux et celles de leur propre entreprise[4].

Bien sûr, des modifications au Code du travail seront nécessaires si l'on veut permettre des accréditations impliquant plus d'un employeur ou d'un établissement et favoriser, de façon générale, l'élévation du niveau auquel s'effectue la négociation.

Nous ne voulons pas nous prononcer ici sur les moyens les plus aptes à atteindre ces buts, qu'on les appelle accréditation et négociation pluripatronales, accréditation et négociation sectorielles, monopole de représentation syndicale ou pluralisme syndicale, négociation à un ou à plusieurs palliers, etc.

Toutefois, nous formulons trois souhaits:

- les mécanismes devront être choisis et mis en place rapidement;[5]

- ils devront être efficaces, c'est-à-dire applicables techniquement et financièrement, sans être limitatifs. Cela implique des unités d'accréditation d'une certaine taille. Cela signifie aussi qu'il ne faudrait pas répéter les erreurs de lois excluant de leur champ d'application des secteurs et des professions où l'on retrouve souvent des travailleuses: par exemple, les domestiques, les gardiennes, les travailleuses à domicile, etc.;

- ils devront finalement favoriser l'expression de la démocratie; cela sous-entend des unités d'accréditation qui ne sont pas trop grosses.

Il faudra réaliser un arbitrage entre les critères d'efficacité et de démocratie au moment de la détermination du caractère approprié de l'unité d'accréditation

et de négociation. En effet, le découpage par secteur et sous-secteur d'activité, par profession ou par région, exercera un effet direct sur le nombre de travailleurs, de travailleuses et d'employeurs qui seront potentiellement impliqués. Un grand nombre pourra favoriser la rentabilité de l'opération pour le syndicat, mais nuire à l'expression démocratique.

En rendant possible une accréditation commune pour les employés/es de plus d'un employeur, les travailleuses qui sont présentement seules sur leur lieu de travail (domestiques, gardiennes, employés de bureau, vendeuses, etc.), ou qui font partie d'un personnel réduit (dans l'industrie, le commerce, les bureaux, les services, les institutions financières, etc.) devraient avoir plus de chance de se syndiquer. Pensons aux employés/es des petits magasins dans les centres commerciaux ou les petites agglomérations. Songeons, également, aux employés/es des édifices à bureaux et des polycliniques privées.

La viabilité des syndicats devrait aussi en être accrue. Etant soumises à une même convention de travail, les entreprises se partageant le même marché ne pourront plus se faire concurrence sur la base de la différence des conditions de travail qu'elles offrent à leurs employés/es. Cette situation se produisait dans le passé entre les entreprises syndiquées et non syndiquées.

5) La négociation de bonne foi

Le Code du travail fait obligation aux parties de négocier avec diligence et de bonne foi. Ceci est de la première importance puisque le pourrissement des conflits de travail peut conduire à un durcissement des positions, entraîner une désaffection pour le syndicat, favoriser le roulement du personnel, et, même, occasionner une désaffiliation syndicale ou mener à un changement d'allégeance. A ce moment, les travailleuses comme les travailleurs, spécialement celles à bas salaire et dont l'emploi est précaire, sont victimes du refus de négocier de bonne foi de l'employeur et se voient, dans les faits, nier le droit à la syndicalisation ou au libre choix de leur association.

Or, il arrive que l'employeur, par son refus de rencontrer les représentants syndicaux, de négocier vraiment et, finalement, de reconnaître le syndicat accrédité comme le mandataire officiel des travailleurs/euses, manifeste un manque évident de bonne foi. En dépit de cela, il a été relativement difficile dans le passé d'obtenir qu'au Québec, le Tribunal du travail porte des accusations à ce chapitre contre un employeur. La chose s'est toutefois révélée plus courante dans certaines autres provinces canadiennes, au niveau de la juridiction canadienne et aux Etats-Unis[6]. Des modifications devraient donc être apportées pour que le Tribunal du travail du Québec assume son rôle à cet égard.

D'autres moyens sont aussi susceptibles de faciliter l'étape de la négociation pour le syndicat. Ainsi, on suggère parfois que certains droits soient reconnus au syndicat dès que l'accréditation est accordée tels que la reconnaissance de l'ancienneté, la procédure de griefs et la libération d'agents syndicaux.

Ces modifications au Code du travail sont de nature à rendre plus facile la syndicalisation et la négociation. Il appartiendra alors aux travailleuses et aux travailleurs salariés d'opter pour la syndicalisation si tel est leur choix.

# NOTES

## CHAPITRE 5 LE DROIT D'ASSOCIATION

(1) Statistique Canada, Lois sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers, cat. 71-202, 1981.

(2) Les femmes et le syndicalisme, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, 1980, p.50-53.

(3) La syndicalisation sectorielle: Pour une solution à l'organisation des non-syndiqués, Bulletin no 10, Institut de recherche appliquée sur le travail, Montréal, février 1977, p. 34-36.

(4) Dans certaines circonstances, ceci pourrait être vu comme une alternative au regroupement, déjà suggéré en (2), des employés de bureau avec ceux de la production dans une même unité d'accréditation.

(5) Déjà, en 1978, le Conseil du statut de la femme recommandait: "Que le gouvernement du Québec prenne les moyens nécessaires pour assurer à tous les travailleurs l'accès à la syndicalisation en permettant, par exemple, l'accréditation multipatronale": Pour les Québécoises, égalité et indépendance 1978, p. 257, rec. 4-33.

(6) Pour un exposé de cette question, voir: Fernand Morin "La négociation de bonne foi! (une illustration des limites du droit)", Communication présentée au XIième colloque de l'Ecole de relations industrielles de l'Université de Montréal, le 7 novembre 1980, 37 p.

## CONCLUSION

"...la très grande majorité des femmes sont pauvres. En effet, quel que soit leur standard de vie familiale, le plus grand dénominateur commun des femmes est sans doute cette pauvreté qui les tient dans la dépendance du conjoint, de la famille ou de l'Etat"[1].

Cette situation était vraie en 1978, au moment où le C.S.F. a présenté au Gouvernement sa politique d'ensemble, Egalité et indépendance. Elle est malheureusement encore vraie aujourd'hui.

Dans notre société, l'accès au marché du travail rémunéré est considéré comme un moyen privilégié pour atteindre l'autonomie économique. C'est d'ailleurs dans ce contexte que le Conseil adressait, en 1978, au gouvernement une série de recommandations visant à remettre en question la division sexuelle et sexiste du travail, à donner accès au travail rémunéré à toutes les femmes et ce, sans discrimination.

C'est en outre avec les mêmes préoccupations que nous participons aujourd'hui aux audiences de cette Commission consultative sur le travail.

Au cours des dernières années et grâce notamment au travail acharné et à la détermination des groupes de femmes, des pas ont été faits pour réduire la discrimination, pour permettre une meilleure connaissance des problèmes particuliers vécus par les femmes face à l'accès au marché du travail, de même qu'au niveau des conditions d'exercice de l'emploi. Certainement plus nombreuses sont aujourd'hui les personnes conscientes des injustices dont les femmes sont victimes. Plus

nombreuses aussi les femmes qui participent au marché du travail. Elles y sont d'ailleurs pour y rester puisque c'est d'abord et avant tout parce qu'elles ont à pourvoir à leurs propres besoins ainsi qu'à ceux de leurs proches qu'elles y accèdent. En 1981, au Québec, 83% des chefs de famille monoparentale étaient des femmes. Faut-il se le rappeler?...

Ces constats étant faits, peut-on dire toutefois que leur situation face au marché du travail se soit significativement modifiée?

Malgré l'abondance des actions enregistrées, un grand nombre, sinon la majorité, des recommandations faites par le Conseil en 1978 demeurent tout aussi pertinentes aujourd'hui. Si plusieurs d'entre elles ont eu des échos dans l'action gouvernementale, ce n'est pas sans réserves. De plus, on constate aisément que les recommandations visant à sensibiliser, informer, etc. semblent avoir eu beaucoup plus de prise dans l'action que celles qui commandaient des changements plus profonds. On a tenté de contrer la discrimination la plus manifeste. On a désexisé le libellé des offres d'emploi, on a mené plusieurs actions pour informer les femmes sur leurs droits, pour mettre en lumière la place qu'elles occupent dans le marché du travail, les problèmes qu'elles rencontrent, les solutions qu'elles anticipent. On a modifié des lois pour reconnaître certains droits fondamentaux, on a développé des services pour répondre aux demandes, sans doute les plus urgents, etc.

Mais qu'en est-il des politiques d'embauche, de recrutement, de foramtion de la main-d'oeuvre ou d'emploi? Qu'en est-il de l'efficacité des recours possibles? Où sont les programmes d'accès à l'égalité? Ce qui frappe

quand on fait l'inventaire des actions gouvernementales, c'est l'absence de mesures de redressement systématique. Des actions ont été entreprises ici et là avec plus ou moins d'envergure et de ressources. Ces mesures s'ajoutent généralement à ce qui existait déjà, mais toujours sans grand danger de compromettre l'ordre des choses. A-t-on contraint les employeurs à se doter de programmes d'accès à l'égalité? A-t-on aboli la discrimination dans les avantages sociaux? N'a-t-on pas pris des mesures ayant pour effet de limiter les recours des femmes enceintes congédiées illégalement, au moment même où la Charte des droits et libertés de la personne reconnaissait officiellement la grossesse comme motif illicite de discrimination?... Qu'a-t-on fait pour favoriser la syndicalisation des femmes?... Pour limiter le développement du travail au noir? Pour réduire l'exploitation des travailleuses à domicile? A temps partiel, etc.?

Un droit plein et entier au travail rémunéré pour les femmes commande des changements majeurs. Les femmes doivent avoir accès aux industries productives et aux professions porteuses d'avenir. Pour ce faire, bien des actions s'imposent encore aux chapitres de la formation, du recyclage, de la lutte à la discrimination au moment de l'embauche, de la promotion, etc.

Les femmes ont, de plus, le droit de bénéficier d'une juste évaluation de leurs tâches. Il faut qu'on cesse de les sous-évaluer sous l'odieux prétexte que ce sont des femmes qui les accomplissent. Le principe de l'égalité de rémunération est garanti par la Charte des droits et libertés de la personne (article 19):

> "Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.
>
> Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel".

Dans la pratique cependant, il subsiste encore des différences importantes entre le revenu d'emploi des femmes et celui des hommes. En 1982, le revenu moyen des femmes ne correspondait qu'à 57,3% de celui des hommes.

On peut certainement attribuer une partie de cet écart au fait que les femmes se retrouvent plus souvent que les hommes dans des postes à temps partiel. Ce phénomène n'explique cependant pas toute la différence. Au Québec, en 1979, chez les personnes ayant travaillé à plein temps toute l'année, le rapport entre le salaire moyen des femmes (11,549$) et celui des hommes (17,909$) était de 64,5%. Quatre ans plus tôt, soit en 1975, il était de 62,9%. En regardant du côté du salaire horaire, on constate cette fois que 53,1% des femmes travaillant à temps plein en 1981 touchaient un salaire inférieur à 8,01$ alors que 69,6% des hommes bénéficiaient d'un salaire supérieur à cette somme.

Les inéquités salariales dénoncées par le Conseil dans la politique d'ensemble sont donc encore présentes, bien qu'il faille noter une légère amélioration. Mais à ce rythme, il faudra attendre encore longtemps pour atteindre l'égalité recherchée.

On se rappelle que pour contrer ces inégalités, dans la mesure où elles résultent -en partie du moins- de pratiques discriminatoires, le Conseil réclamait en 1978 des efforts pour que l'article 19 de la Charte soit mieux compris et mieux appliqué. Il exigeait l'abolition de la pratique de la rémunération au rendement; il demandait aussi que soit enfin appliqué le principe de non-discrimination dans les avantages sociaux. Mis à part le travail d'enquête fait par la Commission des droits de la personne ainsi que les séances d'information et de sensibilisation pour faire connaître, somme toute, les recours offerts par la Charte en matière d'égalité de rémunération, le portrait de l'action gouvernementale à ce chapitre apparaît bien pauvre. Non seulement le phénomène de la rémunération au rendement n'a-t-il pas été réprimé, mais il semle même en expansion à la faveur notamment de la crise et du développement des nouvelles technologies. La réorganisation du travail, avec ses tendances à la parcellisation du travail, au développement de la sous-traitance, etc. favorise, on le sait, l'expansion du travail au rendement et ce, tant au niveau du travail officiellement déclaré qu'au niveau du travail clandestin. Quant à la non-discrimination dans les avantages sociaux, on a bien vu qu'il ne s'agissait encore que d'une reconnaissance de principe et non de fait. Tant que le règlement ne sera pas adopté, les plaintes en rapport avec la discrimination dans les avantages sociaux sont jugées irrecevables.

On peut sans doute supposer que le phénomène de discrimination salariale est peut-être mieux connu aujourd'hui. Cependant, cette connaissance, si elle constitue un pas dans la bonne direction, ne suffit certainement pas à rétablir l'équité. Comme en font foi les dossiers de la Commission, les cas de discrimination fondée sur

le sexe en rapport avec le salaire existent toujours. Les plaintes déposées à ce chapitre sont d'ailleurs généralement fondées. Depuis sa création, la Commission a réussi à démontrer qu'il y avait effectivement discrimination dans la majorité des plaintes qui lui ont été acheminées et ce, bien que les preuves soient généralement très difficiles à établir.

Depuis l'entrée en vigueur de l'article 19 de la Charte, plus de 3,500 femmes ont été impliquées dans des règlements monétaires suite aux enquêtes faites par la C.D.P. Ces résultats ne permettent pas toutefois de dire qu'au Québec, le droit de recevoir un salaire égal pour un travail équivalent soit reconnu et exercé.

La majorité des plaintes étudiées par la Commission n'auraient, semble-t-il, "touché qu'un secteur très restreint: celui de l'entreprise privée a faible technologie où les travailleurs/euses sont syndiqués/es. Les dossiers traités jusqu'à maintenant ne sont donc pas représentatifs de la main-d'oeuvre féminine globale, celle-ci étant majoritairement concentrée dans des entreprises non syndiquées"[2].

De plus, les cas qui ont pu être réglés par la Commission impliquaient généralement des emplois similaires. Or, la discrimination salariale, dans la mesure où elle s'inscrit dans un système qui dévalorise les tâches féminines, se manifeste aussi dans des emplois différents. Dans ces cas, il est cependant beaucoup plus difficile de cerner les disparités salariales discriminatoires. Aussi, ce champ d'intervention demeure-t-il, encore aujourd'hui, "largement inexploré". Ainsi,

> "Beaucoup de femmes occupant des emplois de bureau, par exemple, peuvent sans le savoir, être sous-payées par rapport à des emplois manuels de même valeur occupés par des hommes"[3].

Quand on considère enfin l'importance du travail clandestin où la contribution des femmes est bien réelle et où les conditions de travail et de rémunération témoignent d'un degré d'exploitation éhonté (tout en étant par ailleurs "tolérées" par les autorités gouvernementales), on peut difficilement prétendre que le droit de bénéficier d'un traitement égal pour un travail équivalent soit acquis.

Quelques pas encore trop timides ont été faits du côté du travail salarié officiellement rémunéré. Tout le champ du travail clandestin demeure, par contre, en pleine noirceur.

Pour mettre fin aux inégalités de traitement, il reste encore beaucoup à faire. Sans prétendre avoir toutes les solutions, nous croyons qu'il faille, à tout le moins:

- Voir à ce que les dispositions actuellement prévues à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne (et qui prévoient un traitement égal pour un travail équivalent pour les employés/es travaillant au même endroit) ne s'appliquent pas uniquement aux personnes travaillant dans un même endroit géographique, mais bien à l'ensemble des employés/es d'un même employeur;

- Voir à ce que des recherches importantes soient entreprises pour enfin trouver les moyens de cerner et d'éliminer les discriminations salariales dans les cas qui impliquent des emplois différents.

Nous croyons aussi que la Commission consultative sur le travail devrait prendre les moyens de susciter l'intérêt des partenaires sociaux et du gouvernement et d'engager un réel processus de concertation en vue d'éliminer la discrimination salariale selon le sexe et de réduire de façon significative les écarts de salaires qui prévalent actuellement dans notre structure de rémunération.

D'autre part, des changements s'imposent aussi au niveau du milieu de travail et de l'organisation sociale pour permettre notamment aux parents de concilier leurs multiples fonctions de parents, de travailleurs et de citoyens. Si les femmes en emploi continuent d'assumer la double tâche, comment leur sera-t-il possible, en plus, de disposer du temps nécessaire aux activités de perfectionnement, aux rencontres syndicales, etc.

Le droit au travail rémunéré pour les femmes ne sera jamais effectif, à moins que la société ne considère d'une autre façon le travail domestique et les activités de reproduction.

Pour ce faire, les changements sont multiples et fondamentalement, ils reposent sur une conception plus large et plus juste de la contribution des femmes au développement de notre société. La place étroite occupée par les femmes sur le marché du travail rémunéré ne tient pas qu'à une simple question de discrimination face à l'emploi. Il faut voir aussi jusqu'à quel point notre système économique et l'ensemble de l'organisation sociale s'appuient sur l'activité non marchande et donc non rémunérée des femmes.

On ne peut plus tolérer que le fonctionnement du système économique en son entier repose sur le fait que les

coûts d'entretien et de reproduction de la force de travail soient considérés comme du ressort privé et comme incombant principalement aux femmes par leur travail gratuit.

Ce n'est qu'à ce prix que l'on pourra aboutir à une reconnaissance réelle du droit des femmes au travail rémunéré.

En outre, on aura beau disposer des plus belles lois en matière du travail, du plus beau code du travail, toutes ces modifications ne confèreront que des droits théoriques si les femmes restent sans rapport de force face aux employeurs.

Certaines conditions sont susceptibles de favoriser l'établissement d'un tel rapport de force. L'élaboration d'une politique d'emploi qui assurerait à toutes les personnes aptes au travail un emploi rémunéré et dans de bonnes conditions, nous semble du nombre. Cette politique de plein-emploi réclamée depuis fort longtemps nous paraît d'ailleurs essentielle.

En maintenant un taux de chômage aussi élevé, en ne favorisant pas davantage la création d'emploi, en laissant aussi libre cours à la prolifération de l'emploi précaire, les travailleuses les plus démunies ne pourront très certainement pas développer le rapport de force nécessaire pour imposer le respect de leurs droits.

La politique de plein-emploi que nous réclamons et qui vise un partage plus égalitaire du temps de travail rémunéré ne peut se concrétiser sans que l'on requestionne toute l'organisation actuelle du travail et la

structure de l'emploi. Elle ne doit pas non plus se traduire par une simple réduction du taux officiel de chômage. Celui-ci n'aborde que trop partiellement la réalité du chômage féminin.

Un objectif de plein-emploi qui tiendrait compte de la population féminine ne peut sous-estimer l'existence d'un chômage caché. Quand on sait que 88% des femmes en chômage recherchent prioritairement un emploi à temps plein d'une part et que, d'autre part, ce sont les femmes qui occupent la quasi totalité des emplois à temps partiel existants, il n'est pas du tout farfelu de reconnaître l'existence du temps partiel forcé et, par là, du chômage partiel.

De plus, à ce chômage partiel actuellement exclu du taux officiel de chômage, il faut ajouter aussi le fait démontrant que les femmes en quête d'emploi se retirent plus facilement de la main-d'oeuvre (et donc du nombre des chômeurs recensés dans les statistiques) que leurs confrères masculins. C'est là une autre dimension importante dont il faudrait tenir compte dans une éventuelle politique d'emploi.

L'existence de ce chômage caché provenant autant de l'exercice contraint d'un emploi à temps partiel que du retrait de la main-d'oeuvre découlant d'une recherche d'emploi infructueuse est bien réel. On doit en tenir compte dans l'application d'une politique d'emploi, si l'on veut réellement prendre en considération la population féminine. Ces données revêtent pour nous autant d'importance que la mise en place de mesures visant à atténuer les contraintes particulières et fort nombreuses vécues par les femmes face à l'emploi.

Nous sommes bien conscientes que les mesures que nous proposons dans ce mémoire (et que nous défendons depuis longtemps d'ailleurs) heurtent certains intérêts privés. Mais c'est là un prix à payer pour l'égalité. Ces mesures sont d'ailleurs susceptibles d'être bénéfiques à l'ensemble de la collectivité.

Nous espérons que les membres de cette commission sauront en tenir compte.

## NOTES

## CONCLUSION

1. Conseil du statut de la femme, Forum - Les femmes: une force économique insoupçonnée, octobre 1983, p. 35.

2. Commission des droits de la personne, Droits et libertés, vol. 7, no 3, mars 1984, p. 2.

3. Ibid.

ANNEXE 1

CHAPITRE 1 LES FEMMES ET LE TRAVAIL

B) La situation des travailleuses au foyer

En vue d'une meilleur reconnaissance du travail de la femme au foyer, le Conseil du statut de la femme recommande:

- Que des instruments permettant d'évaluer les apprentissages des femmes au foyer soient élaborés en vue de reconnaître leur expérience, pour fins de retour au marché du travail;

. Que l'accès aux programmes de formation professionnelle et de recyclage leur soit facilité;

. Que les femmes soient admissibles à titre individuel, indépendamment du revenu du conjoint, aux allocations de formation professionnelle et au régime de prêts et bourses;

. Que l'on inclut à la définition du "travailleur" prévue à la loi sur les accidents du travail, la personne qui travaille exclusivement au foyer, qui ne retire aucun revenu personnel provenant de l'extérieur, qui à la charge permanente d'un enfant de moins de six ans et qui n'est pas en mesure de s'assurer dans un régime privé;

. Que l'on trouve les aménagements nécessaires pour que les conjointes au foyer puissent bénéficier à leur retraite, à titre personnel, de prestations du Régime de rentes du Québec;

. Que la Commission consultative sur le travail confie à des organismes gouvernementaux le soin d'entreprendre des études visant à ce que le travail des femmes au foyer soit mieux reconnu dans la législation du travail.

CHAPITRE 2 L'EGALITE D'ACCES AU TRAVAIL REMUNERE

B) L'accès au marché du travail par la reconnaissance du droit à la formation

Le C.S.F. demande:

au regard de la formation de base

- Que le droit à la formation de base pour toutes et tous soit reconnu et qu'à cet effet une loi-cadre, telle que proposée par la Commission d'étude sur la formation des adultes, soit promulgée;

- Que la formation aux niveaux secondaire et collégiale soit gratuite; c'est là une conséquence du droit réclamé précédemment.

au regard de l'éducation populaire:

- *une reconnaissance officielle et concrète de ce type de formation;

- un accroissement des budgets, tant du côté institutionnel que du côté *des groupes autonomes;

- un accès accru pour les groupes autonomes aux ressources des institutions scolaires;

- le respect de l'autonomie des organismes volontaires d'éducation populaire;

- *le développement de programmes de transition;

* Nous avons précédé d'une astérisque (*) les recommandations auxquelles la politique apporte une réponse au moins partielle; mais dans la plupart des cas, il ne s'agit que de réponses très partielles ou encore qui demeurent au niveau des intentions.

- une extension de l'aide financière aux personnes inscrites en formation non académique;

- *des possibilités que soient reconnus les acquis découlant de cette formation.

<u>au regard de la formation professionnelle en milieu scolaire</u>

- *la désexisation du matériel et des contenus de formation;

- la révision des critères d'admission;

- *la formation des intervenants/es;

- plus de souplesse au niveau des régimes de formation; que l'éventail des cours offerts ne soit pas fonction du régime;

- plus de flexibilité au niveau des horaires;

- des modifications substantielles au système actuel d'aide financière:

  . accès au système des prêts et bourses pour les inscrits/es à temps partiel;

  . harmonisation des programmes;

  . montants supplémentaires pour les chargés/es de famille;

  . ajouts de frais admissibles;

  . extension de l'aide aux inscrits/es en formation non académique;

. accessibilité à l'aide aux inscrits/es en fonction du revenu individuel et non du revenu familial;

. accès au système pour les exclus/es du marché du travail;

. congé-formation;

- des garderies comme service de soutien à la formation;

- *des programmes spéciaux d'initiation et d'intégration dans des secteurs non traditionnels;

- que soient intensifiés les mécanismes et mesures visant à informer les femmes et, notamment celles qui sont au foyer, des services disponibles;

- l'instauration, enfin, de réels programmes d'accès à l'égalité au niveau des programmes de formation professionelle porteurs d'avenir (par le biais de places réservées, d'incitations financières à la clientèle etc.);

- *sans oublier la mise en place d'un système de reconnaissances des acquis non scolaires.

<u>au regard de la formation professionnelle en entreprise</u>:

- l'obligation pour les entreprises de participer financièrement à la formation de leur personnel;

- que priorité à la formation soit accordée aux personnes visées par les changements technologiques;

- un support financier de l'Etat, qui tiendrait compte de la capacité des entreprises de financer la formation de leur personnel (mécanismes de péréquation...);

- la formation des comités paritaires de formation dans les entreprises et la représentation des femmes au marché de ces comités;

- des moyens de contraindre les employeurs de se donner des programmes d'accès à l'égalité (subventions conditionnelles...);

- enfin, des contenus de formation enrichis;

Enfin, au regard de la structure:

- une structure qui reconnaîtrait au Québec la responsabilité exclusive en matière d'éducation des adultes;

- une structure où serait clairement établi le partage des responsabilités;

- *une structure qui faciliterait et maximiserait la participation des usagers/ères et qui supporterait de façon particulière la participation des femmes;

- *une structure qui mettrait un accent sur le développement et l'accessibilité de services d'accueil et de référence;

- une structure, enfin, qui reconnaîtrait la spécifité des besoins des adultes.

Si plusieurs de ces recommandations semblent avoir été prises en compte dans la récente politique québécoise en matière d'éducation des adultes, nous ne croyons pas superflu de les rappeler puisqu'à ce jour, c'est davantage au niveau des intentions et non des engagements concrets qu'elles ont eu des suites.

C) La mise en place de programmes d'accès à l'égalité

Le C.S.F. demande:

- Que les contrats, permis, licences ou subventions accordés par le Gouvernement du Québec aux organismes et entreprises soient assortis de conditions et modalités prévoyant la mise en place des programmes d'accès à l'égalité sous réserve pour ces organismes et entreprises de pouvoir démontrer que l'introduction d'un tel programme n'est pas nécessaire;

- Que le règlement devant préciser les contenus et l'application de ces programmes soit adopté dans les plus brefs délais (après consultation des groupes et organismes concernés).

- Que le règlement soit conçue de matière à ce que les personnes ou groupes concernés soit tenus d'inventorier tous les éléments nécessaires à la démonstration de la discrimination systémique;

- Que soient implantés le plus rapidement possible des programmes d'accès à l'égalité dans toutes les institutions secondaires et collégiales afin d'augmenter la représentation des femmes dans les inscriptions aux programmes professionnelles actuellement monopolisés par les hommes et correspondant aux secteurs les plus prometteurs.

D) Les services de garde comme condition d'accès des femmes au travail rémunéré

Dans le cadre de la Consultation gouvernementale sur la politique familiale qui aura lieu en 1985, le Conseil du statut de la femme entend faire des recommandations en matière de garde. En attendant, il nous apparaît intéressant de rappeler les recommandations que le Conseil du statut de la femme formulait à cet effet en 1978 dans sa politique d'ensemble sur la condition féminine.

Nous rappelons donc les propositions qui nous apparaissent toujours pertinentes aujourd'hui, (même si certaines ont été réalisées en partie,) après les avoir adaptées au présent cadre institutionnel quand cela semblait nécessaire:

- Que le gouvernement du Québec verse des allocations de disponibilité aux familles ayant des enfants de 0 à 12 ans (jusqu'à la fin du cours primaire).

- Que le gouvernement du Québec reconnaisse son rôle de support aux parents quant à la responsabilité de garde de leurs enfants de la naissance à la fin du cours primaire, autant sur le plan financier que sur le plan de l'accessibilité aux services.

- Que le gouvernement du Québec accorde des subventions pour fins d'immobilisation pour les services de garde s'adressant aux enfants de 0 à 5 ans et aux études qui fréquentent l'école primaire.

- Que le gouvernement du Québec prenne les moyens nécessaires pour amener les commissions scolaires et les municipalités à rendre disponibles, au coût réel d'utilisation, les locaux scolaires et communautaires pour les services de garde d'enfants.

- Que le gouvernement du Québec reconnaisse différentes formules de garde d'enfants telles que: garderies, mini-garderies, familles de garde, garde à domicile, camps de jour, cantines scolaires, garderies para-scolaires, etc., pour permettre de répondre aux besoins des familles de différents milieux et qu'il détermine pour chacune des normes minimales de fonctionnement.

- Que le gouvernement du Québec reconnaisse l'apport des services de garde au développemenht des enfants de 0 à 5 ans et reconnaisse un coût de fonctionnement de base qui permette aux services d'accomplir cette mission. Ce coût doit être réévalué périodiquement, et permettre d'assurer au personnel des services de garde des conditions de travail convenables.

- Que le gouvernement du Québec augmente à 40% en moyenne sa contribution financière au fonctionnement des services de garde d'enfants, pour les enfants de 0 à 5 ans seulement.

- Que le gouvernement du Québec instaure un mécanisme officiel permanent de coordination interministériel s'il maintient le partage actuel des responsabilités entre l'Office des services de garde à l'enfance et le ministère de l'Education du Québec.

- Que le ministère de l'Education subventionne les commissions scolaires pour les aider à mettre sur pied des cantines dans les écoles pour tous les enfants qui veulent en profiter.

- Que le gouvernement du Québec demande à toutes les municipalités que les garderies sans but lucratif soient exemptées de la taxe d'affaires municipale.

- Que le gouvernement du Québec s'assure que les parents soient impliqués directement à toutes les étapes de mise en place et de fonctionnement des services de garde d'enfants et qu'ils continuent à contribuer, selon leurs revenus, à leur financement.

Ajoutons qu'il serait souhaitable que les employeurs favorisent la mise sur pied de garderies en milieu de travail quand les lieux s'y prêtent et que de tels besoins sont ressentis par leur personnel autant masculin que féminin.

Les employeurs pourraient également songer à dédommager les employés/es qui doivent encourir des frais de garde additionnels quand ils sont appelés à travailler en temps supplémentaires.

## CHAPITRE 3 LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### I Les travailleuses et la loi 126

#### A) Les travailleuses exclues de la loi sur les normes minimales:

Le C.S.F. demande:

- Que la loi s'applique à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs;

- Que l'utilisation d'un contrat-type liant les parties soient rendu obligatoire par règlement dans le cas des employés/es de maison (domestiques et gardiennes).

#### B) Le salaire prévu par la loi:

Le C.S.F. demande:

- Que l'on revise à la hausse le taux du salaire minimum fixé par règlement.

au regard des employés/es à pourboire:

- Que les employés/es à pourboire soient assujettis/es au salaire minimum régulier;

- Que tous les revenus soient imposés mais à la condition toutefois que les revenus imposés aient effectivement été gagnés;

- Que le pourboire devienne obligatoire dans le domaine de la restauration;

- Qu'il représente un pourcentage déterminé de la note;

- Qu'on en règlemente le partage pour qu'il revienne en propre aux seules personnes qui servent les aliments et boissons aux clients;

- Qu'il soit considéré comme une partie intégrante de la rémunération et, qu'a ce titre, il donne droit aux prestations sociales et avantages sociaux prescrits par la loi;

- Que l'employeur assume le coût des avantages sociaux et des assurances sociales qui lui revient sur les pourboires comme sur le salaire-horaire;

- Que l'on reserre les dispositions de la Loi sur les normes du travail pour que l'on ne puisse en contourner l'esprit dans le secteur de la restauration;

- Que l'on amende le Code du travail afin que les travailleuses et les travailleurs du secteur de la restauration disposent, quelle que soit la taille de leur établissement, d'un droit réel à la syndicalisation.

<u>au regard des domestiques résidentes</u>:

- Que le salaire minimum s'appliquant aux domestiques résidentes soit le taux horaire régulier;

- Qu'elles aient elles-même a acquitter le prix de leur chambre et pension dont le taux maximum est actuellement fixé par le règlement;

- Que, comme pour les autres travailleuses et travailleurs, le calcul du temps supplémentaires des jours fériés, du congé annuel etc. se fasse sur la base du salaire brut.

au regard du salaire au rendement et du travail à domicile

- Que la loi des normes minimales interdise le mode de rémunération au rendement; il faudrait imaginer d'autres modes de rémunération qui n'entraînent pas des effets aussi néfastes pour les travailleuses et les travailleurs, tels: le stress, les accidents de travail, la déclassification des personnes âgées, l'augmentation du rythme et de la charge de travail, etc.

- Que l'on favorise l'accès à la syndicalisation.

Pour palier aux conditions de travail déplorables faites aux travailleuses à domicile et face à l'impuissance de la Commission des normes minimales et du système des décrets, devant les abus constatés au niveau du travail à domicile, c'est toute la problématique de la sous-traitance et du recours au travail à domicile qu'il faut revoir.

C) Sécurité d'emploi, licenciement/recours

Le C.S.F. demande:

au regard du congédiement illégal:

- Qu'il n'y ait aucune restriction financière à l'exercice, par les salariés/es, de leur droit de faire condamner un comportement répréhensible de la part de l'employeur et de faire respecter leurs droits;

- Que tout/e salarié/e portant une plainte en vertu d'un congédiement illégal ait droit, de bénéficier gratuitement des services de représentation d'un avocat fourni par la Commission des normes du travail;

- Que l'avocat voit, comme dans tous les autres cas de litige en matière civile ou de relation de travail, à tenter de négocier un règlement hors Cour avec l'employeur. (Dans un tel cas, l'avocat jouerait tout naturellement son rôle habituel, tout en représentant bien spécifiquement les intérêts de la victime à l'encontre de son employeur. Il n'existerait donc aucune forme de médiation à proprement parler, mais l'accent serait tout de même mis sur les possibilités de régler à l'amiable ce genre de situation.)

<u>au regard des licenciements abusifs</u>:

- Que, dans le but de contrer les licenciements abusifs, une indemnité compensatrice égale au salaire de la personne licenciée pour une période égale à celle du préavis, soit versée dans tous les cas de licenciement (hormis les cas de fautes graves de la part des employés/es);

- Que la loi oblige l'employeur à donner aux salariés/es licenciés/es un avis écrit des motifs de licenciement et à en informer la Commission des normes du travail;

- Que le principe de l'ancienneté soit reconnu dans la loi;

- Que des modifications soient apportées au chapitre des infractions et peines: Les amendes prévues devraient être haussées; de plus, ces montants devraient être augmentés considérablement dans le cas où les employeurs récidivent et ce, quelle que soit la période écoulée depuis la première infraction;

- Que les amendes imposées aux contrevenants fassent obligatoirement l'objet de publication.

<u>De façon générale</u>:

- Que la loi contienne des dispositions relatives à l'obligation pour la Commission de rendre une décision, suite aux enquêtes qu'elle mène, dans un délai fixe à la suite d'une plainte ou à partir du début de l'enquête;

- Que les employeurs soient tenus de remettre aux salariés/es, sans même que ceux-ci leur en ait fait la demande, les documents d'information relatifs aux normes du travail reçus de la Commission;

- Que les employeurs soient également tenus d'afficher, dans des endroits bien en vue de leurs établissements où les salarié/es ont accès, toutes ordonnances, règlements ou documents que la Commission pourrait leur transmettre;

- Que l'on recherche activement les moyens de contrer le non-respect des ordonnances par les employeurs.

D) Congé de maternité et droits parentaux:

Le C.S.F. demande:

- Que la perte de revenu subie par la femme durant son congé de maternité de 18 semaines soit mieux compensée, et que ce congé soit étendu à toutes les travailleuses rémunérées (travailleuses autonomes, employeures et salariées). Il faudrait même envisager de porter à 20 semaines, dans l'ensemble des secteurs, le congé de maternité payé à plein salaire comme c'est le cas dans le secteur public et parapublic, l'Etat assumant les coûts encourus.

- Qu'une réglementation gouvernementale offre la possibilité d'un congé parental sans solde, après le congé de maternité, accessible au père ou à la mère, d'une durée de deux ans (incluant le congé de maternité);

- Qu'un programme gouvernemental d'information soit adressé spécialement aux hommes afin qu'ils soient informés de leurs droits au congé parental et qu'ils soient incités à s'en prévaloir;

- Que l'employé/e, au terme de son congé parental, ait droit de réintégrer son poste régulier de travail ou, a tout le moins

un poste équivalent si son poste n'existe plus, au salaire touché au moment du départ, majoré s'il y a lieu, des augmentations ayant eu cours pendant son absence;

- Que des sanctions exemplaires soient imposées aux employeurs reconnus coupables d'avoir refusé de réinstaller un/e salarié/e dans son poste régulier ou à un poste équivalent à la suite d'un congé de maternité ou d'un congé parental;

- Que la disposition prévue à l'article 33 du règlement relatif au congé de maternité, actuellement en vigueur, s'applique dans le cas d'un congé parental de façon que lorsque le poste régulier de la personne en congé parental n'existe plus à son retour au travail, l'employeur lui reconnaisse tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail;

- Que des dispositions soient prévues à la Loi sur les normes du travail pour que, dans les cas d'abolition de postes ou de licenciements, le critère d'ancienneté soit utilisé pour l'identification des personnes devant être licenciées;

- Que soient maintenus les droits actuellement reconnus aux femmes en congé de maternité de 18 semaines (ou en congé prolongé de 6 semaines en raison de maladie) leur octroyant les avantages dont elles auraient bénéficié si elles étaient restées en emploi, en précisant ces avantages tels les congés fériés, les congés de maladie, le cumul de l'expérience et de l'ancienneté;

- Que le Règlement sur les normes du travail prévoit un congé de maternité et/ou un congé parental en cas d'adoption;

- Que soit accordé à toutes les femmes en emploi, par le Règlement sur les normes du travail, le droit au congé de maternité spécial que peut prescrire un médecin pendant la grossesse (article 20 du règlement sur les normes du travail);

- Que soit examinée la possibilité d'assurer une concordance entre le Règlement sur les normes de travail et les nouvelles modifications apportées à la Loi de l'assurance-chômage touchant l'étalement du congé de maternité;

- Que soit accordé le droit à des absences rémunérées autres que les vacances ou les congés de maladie, pour visites médicales et cours prénatals au moment de la grossesse;

- Que soit accordé le droit d'absences rémunérées, pour raison de santé, pour une durée totale de 24 heures ouvrables, au cours de la grossesse et ce, sans nécessité de fournir un certificat médical.

- Que soit accordé aux travailleuses et aux travailleurs des congés avec solde de 10 jours ouvrables par année pour responsabilités parentales.

Le C.S.F. est conscient que, dans les conditions actuelles, l'application de ces recommandations est susceptible d'entraîner de la discrimination à l'embauche à l'endroit des jeunes femmes. La création d'une caisse de maternité à laquelle contribuerait l'ensemble des employeuses/eurs et des employées/és en faciliterait l'application, et elle impliquerait le rapatriement des services allant actuellement au programme d'assurance-chômage. Dans un nouveau programme, la couverture des travailleuses autonomes serait possible.

E) <u>La durée du travail</u>

Le C.S.F. demande:

- Que la semaine normale de travail s'appliquant aux domestiques résidentes soit la même que celle qui prévaut pour les autres catégories de travailleuses et travailleurs.

- Que le temps supplémentaire que les domestiques pourraient faire soit rémunéré à temps et demi comme c'est le cas pour les autres salariés/es;

- Que la loi sur les normes minimales s'applique à tous et toutes les salariés/es et de la même manière;

- Que la loi fixe une durée quotidienne maximale de travail pour le calcul des heures supplémentaires;

- Que la loi permette aux salariés/es de refuser de faire du temps supplémentaires;

- Que la durée de la semaine normale de travail soit réduite;

- Que la loi prévoit une période de repas à chaque quatre heures de travail consécutives;

- Que l'on prenne les mesures qui s'imposent pour limiter le travail à temps partiel aux seuls cas où il s'avérerait strictement nécessaire;

- Que l'on assure aux travailleurs/euses à temps partiel un traitement "comparable" - toute proportion gardée - à celui des employés/es à temps plein.

Nous entendons par traitement comparable:

. un salaire horaire égale à celui versé aux employés/es à plein temps pour un travail équivalent;

. un accès aux mêmes avantages sociaux calculés tantôt au prorata des heures travaillées pour ce qui est, par exemple: des vacances, des congés sociaux, des congés de maladie, du calcul de l'ancienneté, etc., et tantôt sur une base identique

à celle en vigueur pour les employés/es à temps plein. On pense ici, par exemple, à la sécurité d'emploi, au perfectionnement ou encore à l'accès aux régimes d'assurance vie ou invalidité. Dans ce cas, nous croyons que le calcul au prorata ne devrait pas s'appliquer puisque, si tel était le cas, on en compromettrait significativement la portée.

- un traitement équivalent aux travailleurs/euses à temps plein, en regard de la sécurité d'emploi;

- une garantie minimum au niveau des heures de travail hebdomadaires (en obligeant les employeurs à garantir à leurs employés/es un minimum et un maximum d'heures par semaine);

- un droit d'accès prioritaire aux emplois à plein temps;

- une reconnaissance effective du droit d'association;

- que l'on mette de l'avant d'autres solutions à la pénurie d'emploi, d'autres moyens de lutte au chômage, d'autres moyens aussi pour répondre aux besoins des travailleuses/eurs qui réclament plus de temps libre;

Dans cette perspective, nous souscrivons donc davantage à des mesures visant à réduire pour toutes et tous la durée du temps de travail et ce, sans réduction des salaires. Nous pensons plus particulièrement ici à des mesures visant, par exemple, la réduction pour tous et toutes de la semaine de travail, l'augmentation de la durée des vacances, l'extension des congés - avec ou sans solde - le contrôle des heures supplémentaires, du deuxième emploi, etc. et ce, dans un contexte où l'on rechercherait effectivement à offrir à toute personne la possibilité de détenir un emploi.

Avec la même ardeur, nous soutenons également les mesures visant à réduire -plus directement et autrement que par la négociation privée-

le temps de travail non rémunéré des femmes. Ceci nous conduit à exiger encore le développement de services collectifs, de programmes d'accès à l'égalité, de recyclage, de formation, etc., en somme, des mesures qui permettront peut-être un jour aux femmes de bénéficier d'un minimum de latitude dans l'aménagement de leur temps de travail.

F) Autres dispositions

Le C.S.F. demande:

- Que l'on porte la durée des vacances annuelles payées à 1 mois pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs;

- Que la loi prévoit, un minimum de jours de maladie payés;

- Que la loi oblige les employeurs à défrayer en totalité le coût d'achat de tout uniforme qu'il rend obligatoire pour ses employés/es.

## II Les travailleuses et la santé au travail

### A) Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

Le C.S.F. demande:

- Que les travailleuses enceintes puissent se prévaloir du droit général d'arrêter de travailler, reconnu à tous (droit qui permet d'arrêter de travailler dans les cas exceptionnels où le travail comporte des dangers physiques encore plus éminents que ceux qui existent normalement) en alléguant leur condition de grossesse; cette reconnaissance devrait être explicite dans la loi.

- Que les travailleuses réaffectées, en attente d'une affectation ou en retrait préventif puissent toutes bénéficier des mêmes droits face aux avantages liés à l'emploi;

- Que, pour éviter toute ambiguïté, les dispositions relatives au retrait préventif, spécifient clairement que l'employée admise au retrait préventif conserve son statut de travailleuse;

- Que des efforts soient faits pour informer les travailleuses, non seulement de leur droit mais aussi des devoirs qui leur revient;

- Que l'on cherche les moyens d'inciter les employeurs à réaffecter les travailleuses en danger, à n'utiliser la cessation de travail qu'en dernier recours et à reviser les conditions de travail considérées comme dangereuses;

- Que l'on multiplie les moyens permettant d'informer les travailleuses, voire même aussi les employeurs, sur les dangers reliés aux conditions de travail et susceptibles d'affecter la santé des femmes ou celle de leur enfant, si elles sont enceintes ou si elles allaitent;

- Que l'on multiplie également les occasions de faire connaître les droits et recours des travailleuses en cette matière de même que leurs modalités d'application;

- Que l'on prenne les moyens de mieux connaître les problèmes de santé au travail des femmes même si ceux-ci paraissent moins spectaculaires.

B) Les nouvelles technologies et la santé des femmes

Le C.S.F. demande:

- Que dans notre législation du travail, on prévoit une protection minimale en matière de santé sécurité au travail et ce, par l'établissement de normes d'utilisation des nouveaux équipements.

C) Les accidentés/es du travail

Le C.S.F. demande notamment:

- Que l'annexe I du projet de loi 42 soit modifié pour que les conditions de travail caractéristiques des secteurs d'emploi féminins soient prises en compte dans la définition des maladies professionnelles;

- Que l'article 29 du projet de loi 42 soit modifié de telle façon qu'il soit possible pour une travailleuse ou un travailleur de démontrer que sa maladie est reliée directement ou indirectement aux risques particuliers d'un travail qu'elle ou qu'il a exercé;

- Que l'article 294 de la loi 42 soit modifié de façon à prévenir la discrimination à l'embauche qui pourrait s'exercer contre les femmes et ce en raison de l'augmentation du taux de cotisation des employeurs visant à créer une réserve pour supporter, les coûts occasionnés par les retraits préventifs;

- Que les domestiques et les gardiennes d'enfants à domicile qui ne résident pas au logement de leur employeur soient protégées par la loi;

- Que l'indemnité versée aux personnes à charge corresponde à la totalité de l'indemnité de la travailleuse ou du travailleur décédé à la suite d'une lésion professionnelle. Cette indemnité pourrait leur être versée soit sous forme de rente viagère soit sous forme de forfait. Les personnes à charge devraient avoir le choix entre ces deux modes de versement de l'indemnité;

- Que l'on inclut à la définition du "travailleur" prévue à la loi sur les accidents du travail, la personne qui travaille exclusivement au foyer, qui ne retire aucun revenu personnel provenant de l'extérieur, qui à la charge permanente d'un enfant de moins de 6 ans et qui n'est pas en mesure de s'assurer dans un régime privé.

(Nous n'avons pas repris ici toutes les recommandations présentées par le C.S.F. dans son Mémoire à la Commission parlementaire concernant le projet de loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (projet de loi 42 de 1983). Nous nous sommes contentées de ne rappeler que les propositions qui touchent les femmes de façon plus spécifique.)

III La discrimination dans les avantages sociaux:

Le C.S.F. demande:

- Que la Charte des droits et libertés de la personne interdise toutes formes de discrimination selon le sexe en matière d'avantages sociaux, mêmes celles que certains prétendent justifier en s'appuyant sur des facteurs de risques et des calculs actuariels;

- Que les contributions exigées des hommes et des femmes soient égales pour des avantages égaux;

- Que les contributions de l'employeur ne varient pas selon le sexe des employés/es tout en garantissant un même avantage;

- Que les assureurs soient tenus d'utiliser des tables unisexes.

## CHAPITRE 4 L'ENTREPRISE ET LA GESTION

### A) Les changements technologiques:

Le C.S.F. demande:

- Que l'on assure la formation de comité paritaire dans les entreprises;

- Que l'Etat oblige l'entreprise à informer son comité des changements technologiques qu'elle prévoit effectuer, dans un délai permettant aux personnes visées par ces changements d'être recyclées dans l'entreprise, avant que ne s'opèrent ces changements et ce, tout en continuant de recevoir leur salaire. Toutefois, s'il s'avèrait qu'une entreprise ne pouvait se soumettre à une telle exigence, elle devrait alors être contrainte de prouver son incapacité et, à défaut de raisons suffisantes, se voir imposer des pénalités importantes;

- Que les deux parties impliquées au niveau du comité paritaire soient informés des politiques de main-d'oeuvre et des perspectives d'emplois à court, moyen et long termes, de manière à ce que le recyclage des travailleuses et travailleurs ne soit pas utilisé comme prix de consolation d'une main-d'oeuvre évacuée, par la technologie, du marché du travail rémunéré, mais bien comme un outil permettant une réinsertion dans d'autres secteurs ou types d'emploi;

- Que les comités ne soient pas réduits à subir les changements anticipés par l'employeur, mais qu'ils puissent participer réellement au contrôle de l'implantation des nouvelles technologies;

- Que les entreprises soient tenues de participer financièrement à la formation de leur personnel et que la priorité soit accordée aux personnes dont les emplois sont directement menacés par les changements technologiques;

- Que l'on prévoit à cette fin, un support financier de l'Etat qui tiendrait compte de la capacité des entreprises de financer la formation de leur personnel.

CHAPITRE 5 LE DROIT D'ASSOCIATION

C) Les modifications suggérées au Code du travail

1- L'élargissement de la définition de la personne syndicable

Il y aurait lieu d'élargir la définition de la personne syndicable. On devrait donc réexaminer les divers motifs d'exclusion qui prévalent à l'heure actuelle et en évaluer la pertinence en fonction des intérêts et du degré d'implication des intéressés/es. Cette revision pourrait porter sur:

- le personnel temporaire, surnuméraire, occasionnel, intérimaire, saisonnier ou à temps partiel;

- les employés/es considérés/es comme autonomes, pigistes ou contractuelles;

- les employés/es des sous-traitants auxquels l'entreprise a recours.

2- Le non-fractionnement de l'unité de travail

En ce qui a trait au découpage de l'unité de travail, le code du travail devrait être amendé de façon à privilégier, de préférence au caractère homogène, l'exercice du droit d'association. Le syndicat pourrait ainsi être amené à regrouper dans la même unité d'accréditation les employés/es de bureau et ceux de la production, quand cela faciliterait la syndicalisation des employés/es de bureau. L'agent d'accréditation ou le commissaire du travail pourrait alors juger cette unité appropriée.

3- Des procédures d'accréditation rapides et sûres

On devrait viser:

- la célérité dans les procédures d'accréditation;

- la vigilance face à l'employeur qui arrête ses opérations en vue de faire obstacle à l'accréditation d'un syndicat;

- la prudence avant d'accorder un certificat d'accréditation à un syndicat dont on ne sait, hors de tout doute, s'il n'est pas dominé par l'employeur.

4- L'accréditation des petits établissements et des unités de travail peu nombreuses

Le Code du travail devrait être revisé afin de permettre l'accréditation des petits établissements et des unités de travail peu nombreuses de façon à favoriser la syndicalisation des employés/es visés/es.

Il ne s'agit pas de remplacer l'actuel système d'accréditation là où il fonctionne, il s'agit d'ajouter des mécanismes favorisant l'accréditation des petits groupes; des mécanismes concernant tous les employés/es de plusieurs petites entreprises ou une partie de ceux-ci, quand ils ont plus d'intérêt commun avec des employés/es de d'autres établissements qu'avec ceux de leur propre entreprise.

Des modifications au Code seront nécessaires pour permettre des accréditations qui impliqueront plus d'un employeur ou plus d'un établissement et favoriser ainsi l'élévation du niveau auquel s'effectue la négociation.

Les mécanismes devraient être choisis et mis en place rapidement.

Les mécanismes devraient être applicables techniquement et financièrement. Cela implique des unités d'accréditation d'une certaine taille, de ne pas exclure des secteurs et des professions où l'on retrouve souvent des travailleuses comme par exemple les domestiques, les gardiennes d'enfants, les travailleuses à domicile, etc.

Les mécanismes devront favoriser l'expression de la démocratie, c'est-à-dire des unités d'accréditation qui ne sont pas trop grosses.

5- La négociation de bonne foi

Le Tribunal du travail devrait pouvoir assumer un rôle plus grand à cet égard, notamment en portant des accusations entre un employeur faisant preuve de mauvaise foi dans la négociation.

On pourrait aussi songer à reconnaître certains droits au syndicat dès l'accréditation comme, par exemple, la reconnaissance de l'ancienneté, la procédure de griefs et la libération d'agents syndicaux.

CONCLUSION

En vue de reconnaître aux femmes une juste évaluation de leurs tâches rémunérées, le C.S.F. demande:

- Que l'on voit à ce que les dispositions actuellement prévues à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne (qui prévoient un traitement égal pour un travail équivalent pour les employés/es travaillant au même endroit) ne s'appliquent pas uniquement aux personnes travaillant dans un même endroit géographique mais bien à l'ensemble des employés/es d'un même employeur;

- Que l'on voit à ce que des recherches importantes soient entreprises pour enfin trouver les moyens de cerner et d'éliminer les discriminations salariales dans les cas qui impliquent des emplois différents;

- Que la Commission consultative sur le travail suscite l'intérêt des partenaires sociaux et du gouvernement et prenne les moyens d'engager un réel processus de concertation en vue d'éliminer la discrimination salariale selon le sexe et de réduire de façon significative les écarts de salaires qui prévalent actuellement dans notre structure de rémunération.

En vue de favoriser un partage plus égalitaire du temps de travail, le C.S.F. demande:

- Que le gouvernement s'engage à élaborer une politique d'emploi qui assure à toutes les personnes aptes au travail un emploi rémunéré et dans de bonnes conditions;

- Que cette politique de plein-emploi tienne compte de toute la population féminine en considérant notamment l'existence du chômage caché (lié au phénomène de retrait de la main-d'oeuvre ainsi qu'au travail à temps partiel contraint) et en y intégrant des mesures visant à limiter les contraintes à l'emploi vécues particulièrement par les femmes.

ANNEXE 2

Liste des documents du C.S.F. ayant servi à la préparation de ce mémoire:

BARNARD, Louise, Avis sur la politique familiale - section relative au soutien économique aux familles, C.S.F., document interne, septembre 1984.

BARNARD, Louise et CARPENTIER, Renée, Commentaires du C.S.F. sur le projet de règlement en matière d'avantages sociaux, C.S.F.

BHERER, Jacinthe et LAVIGNE, Marie, Commentaires sur le projet de loi sur les normes du travail, no 126, C.S.F., février 1979.

BOIVIN, Micheline, Commentaires relatifs au règlement modifiant le règlement sur les normes de travail, section touchant le congé de maternité, C.S.F., janvier 1984.

CARPENTIER, Renée, Commentaires du C.S.F. sur la politique régissant le travail à temps partiel dans la fonction publique, C.S.F., juin 1984.

CARPENTIER, Renée, Commentaires du C.S.F. sur le projet de loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne, C.S.F., octobre 1982.

CARPENTIER, Renée, La formation des adultes: les femmes, Commentaires du C.S.F. sur: "Un projet d'éducation permanente, énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes, C.S.F., mars 1984.

CARPENTIER, Renée, Les nouvelles technologies et le travail salarié des femmes, C.S.F., septembre 1983.

CARPENTIER, Renée, Le travail à temps partiel: une mesure d'égalité en emploi ou d'inégalité en emploi, C.S.F., février 1982.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, Bilan de la politique d'ensemble, octobre 1984.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, Pour les Québécoises: égalité et indépendance, 1978.

GRENIER, Reine, La législation du travail et les femmes en emploi, C.S.F., juin 1984.

HOUDE, Danielle et BOIVIN, Micheline, Mémoire présenté à la commission parlementaire concernant le projet de loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, (projet de loi 42 de 1983), C.S.F., février 1984.

LEPAGE, Francine et GAUTHIER, Anne, La syndicalisation, droit à acquérie, outil à conquérir, C.S.F., 1982.

LEPAGE, Francine, Recommandations et commentaires concernant la loi sur les normes du travail et les employées de maison, C.S.F., novembre 1980.

LEPAGE, Francine, Les travailleuses et les travailleurs à pourboire dans la restauration et la loi fiscale, C.S.F., avril 1983.

McKENZIE, Francine C., Lettre adressée à M. Paul-Emile Bergeron, président directeur général de la Commission des normes du travail, le 10 octobre 1984.

MESSIER, Suzanne, Avis sur le projet de règlement du ministère de la Justice concernant les programmes d'accès à l'égalité, C.S.F., novembre 1983.

MESSIER, Suzanne et LAVIGNE, Marie, Commentaires sur le projet de loi 17 sur la santé et la sécurité au travail, C.S.F., septembre 1979.

MESSIER, Suzanne, Commentaires sur la version finale de la loi 17 sur la santé et la sécurité au travail, document d'information déposé à la réunion du C.S.F. les 7 et 8 février, C.S.F., décembre 1979.

MESSIER, Suzanne, Les femmes, ça compte, Profil socio-économique des Québécoises, C.S.F., 1984.

RHEAULT, Sylvie, LEPAGE, Francine et BOIVIN, Micheline, Les femmes et l'emploi, C.S.F., Service de la recherche, 1983-10-19.